用友 yonyou | 薪福社 xinfushe.com

中国人民大学 RENMIN UNIVERSITY OF CHINA 劳动人事学院 School Of Labor And Human Resources

社会化用工研究报告

概念及应用现状

2020 年 8 月

VISIT…

扫码免费领取资料

房中术{www.nblax520.com}专注于男性增大增粗增长、阳痿、早泄、壮阳、延时、强肾、回春、健身。女性缩阴、丰胸、减肥、化妆、瑜伽、保养、产后修复、盆底肌锻炼。两性健康,夫妻按摩,房中术,性姿势,性技巧,性知识等

更多免费教程：英语学习，技能提升，PS 教学，投资赚钱，音乐教程，口才教学，情商提升，风水教学，心理学，摄影知识，幼儿学习，书法学习，记忆力提升等等.....

==========

全站课程下载

课程不断增加

本站现资源容量已超 10T

入群联系 QQ：167520299 或添加微信：1131084518（备注 学习）

扫码加微信lax988988领取资料

阳痿早泄训练
皇室洗髓功视频教学
女人驻颜术
泡妞约炮万元课程
足疗养 SPA 教材
玉蛋功
马氏回春功
房中术张丰川
哲龙全套视频
增大盼你增大
国际男优训练
亚当德永早泄训练
洗髓功真人内部
皇室养生绝学道家洗髓功
【铁牛人会员课】男人必备技能，理论讲解
实战高清视频
随意控制射精锻炼 视频+图片+文字
价值 1440 元第一性学名著<素女经房中养生
宝典视频>12 部
洗髓功修炼方法视频教学
陈见玉蛋功视频教学 女性缩阴锻炼
男性自然增大增长指南
强性健肾保健操 1-4
道家强肾系统锻炼功法
马氏回春功
12 堂课，全面掌握男性健康问题 让你重燃自信
联系微信：1131084518

1、东方性经
2、印度 17 式
3、口交技巧 3 部
4、港台性姿势 3 部
5、365 性姿势 6 部
6、泰国性爱密经 17 式
7、花花公子性技巧 6 部
8、阁楼艳星性技巧 7 部
9、古今鸳鸯秘谱全集 7 部
10、夫妻爱侣情趣瑜伽 2 部
11、古代宫廷性保健系列 14 部
12、汉唐宋元明清春宫图真人
13. 柔软性爱宝典 日本 9800 课
14. 李熙墨 3999 全套课
15. 妖精性爱课 2888
16. 李银河全套性课
17. 领统统性课
18. 德勇男性篇
19. 德勇男性篇
20. 缓慢性爱
21. 亚当多体位搭配篇
22. 亚当多体位结合篇
23. 德勇克服早泄讲座练习
24. 德勇以女性为中心得爱抚
25. 加藤鹰接吻爱抚舌技
26. 加藤鹰指技
27. 加藤鹰四十八手入门
28. 佐藤潮吹教学
29. 佐藤男人体能锻炼+保健品介绍
30. 佐藤男人早泄对抗训练
31. 阿拉伯延时训练

32. 田渊正浩秘籍
33. 异性性快感集中训练教学
34. 自我愉悦锻炼密宗
35. 铁牛全套延时训练课
36. Pc 机锻炼真人视频教学
37. 印度性经全集 8 部
38. 21 世纪性爱指南
39. 香蕉大叔男女训练馆全套
40. 中美真人性治疗教学+理论
41. 女性闺房秘术
42. 幸福玛利亚性课
43. 陈见如何释放性魅力征服
44. 性爱技巧讲座全套
45. 性爱秘籍全套
46. 性爱误区讲座
47. 性病讲解大全
48. 性博士讲座合集
49. 性健康和性高潮合集
50. 性教育讲座合集
51. 性能力课堂合集
52. 性生活问题解析合集
53. 意外怀孕和避孕处理课堂
54. 性感地带探索
55. 性技巧讲座
56. 性健康与性卫生讲座
57. 性生活专家答疑
58. 性心理与性道德合集
59. 性爱宝典合集
60. 性爱技巧合集
61. 完美性爱演示
62. 完美性爱技术讲解
更多精品等你来解锁哦.....

序言

出行使用网约车、看直播买东西、取个物件叫闪送，当我们习惯于互联网平台各种服务给我们的生活带来便利的同时，也看到在新零售、网购、共享出行、外卖、知识分享、线上诊疗等许多以移动互联技术为依托，带有交易和共享属性的新兴业态和商业模式中，组织与个体的关系蕴含着创新与变化。

促进新个体经济、支持新业态就业与灵活性就业，成为2020年初疫情稳定后，政府“保就业”、“保民生”的重要措施；新业态中涌现了“互联网营销师”、“直播销售员”、“在线学习服务师”等一批新职业新工种。

在工业经济迈进到数字经济的过程中，组织形态越发扁平化、生态化、平台化，人力资源配置更加灵活化，以适应快速的市场竞争。从雇佣制到合作制、合伙制，形成工作市场，是对组织、个人，乃至政府打破固有习惯和方式的艰难过程。在这一过程中，组织在不断创新商业模式，逐步实现“岗位”的解构和工作任务项的明晰与剥离，伴随工作任务线上化，使“通过平台招募合适的个体分发工作任务”成为可能。

劳动者个体也开始有意愿、意识，在雇佣制外，利用自身的能力、资源，承接工作任务，实现自我价值与收入，但也面对自身能力开发，职业发展规划，脱离组织后的保障等一系列困难。

多年来企业往往认为自由职业和零工、众包工等临时工作者是“非传统用工”，是全职岗位的补充。近几年，以新业态灵活性用工为代表的社会化用工群体逐步发展壮大，更多的组织在业务职能，尤其营销、服务等部分，应用了社会化用工的模式。

但是，究竟什么是社会化用工？社会化用工模式适用于哪些企业、哪些岗位？企业在实施社会化用工模式时，合作者的来源渠道以及相应的合作者类型、特征、合作动机是什么，工作质量、工作条件等情况如何？工作任务如何有效管理，成果如何确认？这些问题一直萦绕在我们心中。

恰逢此时，一个偶然的机会让我们就上述问题与中国人民大学劳动人事学院进行了深入探讨，为了理清社会化用工概念，我们提出申请进行本次专项课题的研究。非常感谢中国人民大学劳动人事学院欣然接受了用友薪福社的课题邀请，组建了以杨伟国院长为组长的课题组。在长达半年的调研过程中，课题组克服了因疫情带来的种种不便与挑战，最终完成了本次《2020年社会化用工研究报告》。

报告详细分析了国际、国内劳动人事领域的各类概念，对社会化用工首次提出了明确的定义以及在用工体系中所处的位置，同时通过用友薪福社自身的应用实践以及所提供的大量企业应用案例资源、社会化用工劳动者资源，充分分析了多个行业领域社会化用工的现状、特征、场景和下一步需要解决的问题等，并初步总结提出了对政府、企业、服务机构和劳动者的建议。

我们也深深认识到，社会化用工作为一种最前沿的新业态用工方式，将跟随技术的发展、商业模式进步和组织形态创新，不断产生新的场景，迸发新的应用成效。本次课题研究仅仅是一个开端，也许只能窥豹一斑，希望能给读者带来一些新的思考。未来我们与课题组将持续关注、研究社会化用工领域，希望在学术概念体系、企业组织应用、政府政策制定推动、劳动者个体的人力资本提升等方面带来更加精彩的呈现！

用友社会化用工研究院 院长 杨锴

目录

第一章 导 言 03

1.1 研究背景 04
1.2 研究意义 05
1.3 研究方法及报告结构 06
1.3.1 研究方法介绍 06
1.3.2 研究报告结构 11

第二章 文献述评及社会化用工 12

2.1 文献述评 13
2.2 社会化用工 13
2.2.1 社会化用工与替代性工作安排的关系 13
2.2.2 社会化用工产生的背景和原因 14
2.2.3 企业选择社会化用工的原因 15
2.2.4 采用社会化用工的岗位 / 工作 15
2.2.5 社会化用工的用工模式 16
2.2.6 社会化用工中的用工渠道 19
2.2.7 社会化用工中的结算方式 23
2.2.8 社会化用工中的管理方式 23
2.2.9 社会化用工的特征 24

第三章 分行业中的社会化用工和社会化用工中的劳动者 26

3.1 分行业中的社会化用工 27
3.1.1 影视文娱行业 27
3.1.2 金融行业 27
3.1.3 房地产行业 27
3.1.4 医疗健康行业 27
3.1.5 互联网行业 28
3.1.6 社会化用工在分行业中的共性与特性 29
3.2 参与社会化用工的劳动者 31
3.2.1 参与社会化用工的劳动者基本情况 31
3.2.2 参与社会化用工的劳动者分布情况 33
3.2.3 参与社会化用工劳动者的工作情况 36

第四章 有关社会化用工的建议 40
4.1 政府 41
4.2 用工企业 41
4.3 人力资源服务机构 42
4.4 劳动者 43

图表列表

图 1.1 企业类型 08
图 1.2 企业规模 08
表 1.1 半结构深度访谈企业基本信息情况表 07
表 1.2 半结构深度访谈劳动者基本信息情况表 10
图 2.1 替代性工作安排与社会化用工关系 14
图 2.2 劳务派遣模式下的主体关系 17
图 2.3 业务外包（组织承包）模式下的主体关系 18
图 2.4 业务外包（自然人承包）模式下的主体关系 18
表 2.1 社会化用工岗位或工作类型 16
表 2.2 社会网络中的用工渠道 20
表 2.3 互联网技术下的用工渠道 21
表 2.4 中介机构中的用工渠道 22
图 3.1 劳动者从事的社会化用工所属行业分布情况 31
图 3.2 劳动者从事的社会化用工所属企业性质 32
图 3.3 劳动者从事的社会化用工岗位分类 32
图 3.4 调研样本在就业状态中的分布情况 33
图 3.5 从事社会化用工的劳动者性别和年龄分布 34
图 3.6 从事社会化用工的劳动者学历分布 34
图 3.7 从事社会化用工的劳动者婚育状况 35
图 3.8 劳动者参与社会化用工的优势 35
图 3.9 参与社会化用工劳动者的社会保障情况 39
表 3.1 参与社会化用工的劳动者工作条件 37

第一章

导 言

1.1 研究背景

党的十九大报告明确提出，中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。就业是人民日益增长的美好生活需要最重要的组成部分之一。[1] 习近平总书记强调，就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程，是社会稳定的重要保障，必须抓紧抓实抓好。[2]特别是在新型冠状病毒（COVID-19）肆虐全球的当下，全球经济的不确定性给中国经济的发展带来巨大挑战。“稳就业、保增长”成为我国政府确保国家经济稳定运行、社会稳定的重要战略。

社会化用工是促进企业发展、增加劳动者就业机会和收入的重要方式。社会化用工作为企业通过与工作市场中的劳动者建立工作关系、合作关系以及合伙关系以达到企业获取劳动力、信息、知识、技术、顾客、供应商等生产经营所需资源的一种用工方式，在帮助企业快速获取资源，降低交易成本，提高生产效率目标的同时，有利于扩大劳动者就业，增加劳动者收入，保障人民日益增长的美好生活需要。

随着市场经济的进一步发展和科技手段的更迭式创新，催生了新的社会化用工模式，即以互联网平台、大数据、人工智能等信息技术大规模组织和大规模匹配劳动者与服务消费需求的新就业形态。[3] 新就业形态的出现促进新职业的产生，例如，中国就业培训技术指导中心发布的《关于对拟发布新职业信息进行公示的公告》指出，拟新增 10 个新职业，在“互联网营销师”职业下增设“直播销售员”工种，里面涉及互联网营销师、在线学习服务师、老年健康评估师，这些依托互联网而产生的职业则进一步推动了就业规模的扩大。此外，互联网平台催生的新就业形态，推动了社会化用工朝着多样化和多渠道方向迈进。这种新就业形态从本质而言，属于业务外包模式中平台企业通过互联网络将业务外包给网络中其他用户的众包（Crowdsourcing）模式。[4] 我国新就业形态自出现以来蓬勃发展，在就业人数规模、服务类型多样化、渗透率方面处于世界前列，[5] 逐渐成为吸纳劳动力，解决就业问题的重要方式。2018 年，李克强总理在湖南考察时期就充分肯定了平台经济等新就业形态的重要作用。他提出，“要认真解决就业等民生问题，积极发展‘互联网 + 民生’加快培育和引导分享经济、零工经济等新业态健康发展，让老百姓有更多幸福感、获得感”。[6]

---

1 杨伟国，孙世玉，张晓娟 . 重大公共卫生事件下的就业保障 [M]，中国人民大学出版社，2020 年。
2 “抓好就业这项最大民生工程”，http://www.gov.cn/zhengce/2019-03/04/content_5370323.htm。
3 引自于《第一财经日报》，2020 年 5 月 25 日第四版。
4 2006 年 6 月美国《连线》(Wired) 杂志的记者 Jeff Howe 首次提出了“众包” 的概念，用以指一个公司或机构把过去由员工执行的工作任务，以自由自愿的形式外包给非特定的大众网络的做法。
5 张成刚 . 就业变革：数字商业与中国新就业形态，中国工人出版社，2019 年。
6 “湖南省委常委会传达学习习近平总书记重要指示和李克强总理在湘考察时的重要讲话精神 杜家毫主持”，http://cpc.people.com.cn/n1/2018/0616/c117005-30063186.html。

疫情期间，社会化用工更是发挥了“保增长、稳就业”的“蓄水池”作用。习近平总书记指出“要危中寻机、化危为机，把这次疫情防控中暴露出来的短板和弱项加快补起来，把疫情防控中催生的新业态新模式加快壮大起来。”[7] 李克强总理在 2020 年两会结束后的记者会上表示，“在稳住现有岗位同时，还要创造更多新的就业岗位。现在新业态蓬勃发展，大概有 1 亿人就业。我们的零工经济也有 2 亿人就业。不仅要采取更多扶持政策，而且要打破那些不合理的条条框框，让更多新就业岗位成长起来。去年我们平均每天净增企业超过 1 万户，今年也要按这个目标去努力。”[8]

1.2 研究意义

不论是传统业态还是以共享经济、平台经济以及零工经济为代表的新业态，社会化用工方式已成为国家保增长、稳就业的重要形式，但社会化用工以及其所属领域的其他用工方式等一直都存在概念不清、界定模糊等问题。

虽然我国劳动和社会保障部《灵活多样就业形式问题研究》课题组对灵活就业做了概念方面的界定，即灵活就业是指在劳动时间、劳动报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等几方面（至少是一方面）不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的、传统的主流就业方式的各种就业形式的总称，但灵活用工并未有明确的内涵和外延，亦非一个明确的学术或法律概念。人们通常用它泛指企业不通过与劳动者建立无固定期限劳动合同关系的所有用工方式，但由于缺乏明确的概念限定，每个人对灵活用工所指不尽相同。

除此之外，学界也缺乏一个对这一领域统领性的概念。诸多学者或组织会根据不同的目的“生产”出不同的概念，比如替代性工作安排（Alternative work arrangements）、非标准雇佣（Non-standard employment）、非正规就业（Informal employment）、经济性工作（Economic work），这些概念均是相对于标准雇佣关系而言的，但概念与概念之间的内涵和外延亦不尽相同。在大的概念之下，还有诸多类似于劳务派遣（Temporary help agency work）、业务外包 (Outsourcing)、众包 (Crowdsourcing) 以及兼职 (Part-time job) 等具体的用工模式或劳动者就业状态的表述，但这些概念或者表述一方面存在边界模糊，另一方面在内容、角度以及层次方面存在众多区别和交融，因此学界尚未能在这一领域形成公认的概念和分类体系。

在此基础之上，社会化用工作为“保增长，稳就业”的重要方式和途径，与现有的概念之间的区别和联系如何，以及在各种概念中的定位如何等问题有待于进一步研究。除此之外，组织与

7“习近平时间丨加快壮大新业态新模式”，http://politics.gmw.cn/2020-05/05/content_33803514.htm。
8“李克强细数今年民生这本大账”，http://www.gov.cn/xinwen/2020-05/29/content_5516003.htm。

劳动者的关系紧密程度不同，用工关系亦会存在差异。如果将组织与劳动者关系的松散程度作为一个从 0 到 10 的横轴，0 为标准全日制劳动关系，而 10 为松散的合作关系[9]，那么，社会化用工处于该横轴的哪一端？社会化用工概念与替代性工作安排具有怎样的区别和联系？社会化用工属于怎样的用工安排？具有怎样的特征？企业采取社会化用工模式的动机以及收益如何？劳动者参与社会化用工的目的以及人口学特征如何？这些问题对全面了解社会化用工，构建社会化用工理论体系，明晰这种用工方式适用情境以及在企业用工战略中的定位，了解社会化用工对于社会经济发展的作用具有重要意义。另外，社会化用工学术研究的发展也会反过来推动社会实践的进步，对社会化用工概念的清晰界定也有助于企业层面的实践开展和未来国家层面的立法推动和政策保障。因此，课题组展开对社会化用工问题的研究具有很强的现实意义和实践价值。

1.3 研究方法及报告结构

课题组通过质性研究和量化研究方法展开了社会化用工课题的研究，具体收集资料的方法为问卷调查以及半结构式深度访谈。在此基础之上，课题组通过扎根理论对收集到的访谈资料进行了分析处理。

- 1.3.1 研究方法介绍

- 1.3.1.1 社会化用工的研究方法

本课题的研究对象为企业整合外部劳动力共同完成其生产经营任务的各种用工方式。为了了解企业使用外部劳动力的原因、用工模式、用工渠道、管理方式等问题，课题组以信息多样化和理论饱和为原则并根据最大差异法选择被访对象。因此，课题组半结构式深度访谈了房地产、金融、影视文娱、医疗健康以及互联网行业内的 68 个企业的工作人员（访谈企业的基本状况见表 1.1）。

9 杨伟国、张成刚、辛茜莉 . 数字经济范式与工作关系变革 . 中国劳动关系学院学报，2018 年 10 月 .

表 1.1 半结构深度访谈企业基本信息情况表

行业	数量	企业类型			企业规模[10]			细分行业
		国有	民营	外资	大	中	小	
房地产	11	1	10	0	3	2	6	开发商、物业、家装、中介服务公司（包括营销策划代理公司、房产中介经纪公司等）
金融	12	0	11	1	5	2	5	银行、保险、证券、互联网金融等
影视文娱	15	0	14	1	3	1	11	动漫、影视、短视频、艺人经纪、传媒营销
医疗健康	13	1	11	1	6	3	4	医院、医美、体检、养老、制药、医疗器械、医药销售
互联网平台企业	17	0	17	0	6	5	6	教育、知识付费、社交电商、直播短视频、短租、家政服务、医疗
总计	68	2	63	3	23	13	32	

同时，因为时间原因、被访者工作人员的职位局限性等有时难免会导致收集到的信息有所偏误，课题组将企业的网上信息材料、新闻报道、以及企业合作者的深度访谈资料作为本研究分析的补充资料，用来对照访谈材料并更正其中的错误。

此外，为进一步保障被访资料的信度和效度，课题组还对上述企业中的人力资源部门工作人员发放了问卷，了解企业现有的各种用工模式、选择各种用工模式的动因、企业组织外部劳动者的渠道、管理方式以及为外包劳动者提供的工作条件等内容。企业调查问卷共回收 48 份，其中企业类型（见图 1.1）与规模（见图 1.2）如下：

10 根据《统计上大中小型企业划分办法（暂行）》以三个指标作为划分标志，即企业的“从业人员数”、“销售额”、“资产总额”进行划分。

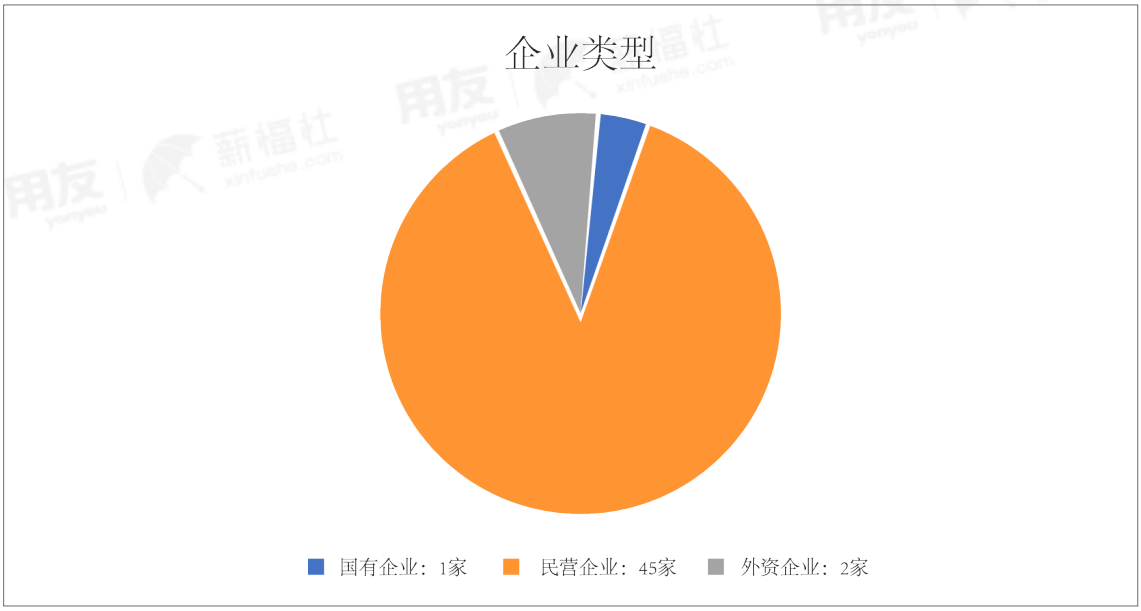


图 1.1 企业类型

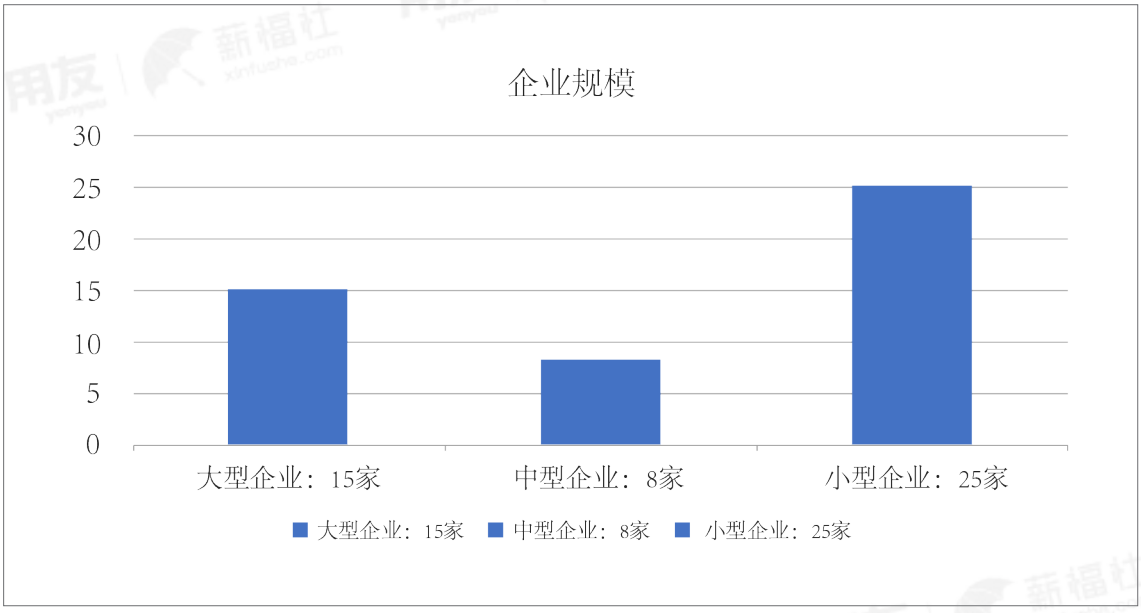


图 1.2 企业规模

在回收的 48 个企业样本中，各种企业类型均有所覆盖，其中国有企业、外资企业以及民营企业的比例与被访的 68 家企业在企业类型方面的比例相近。

我们划分企业规模的依据为企业从业人员的多少，按照《统计上大中小型企业划分办法（暂行）》中关于企业从业人员对企业规模大小的划分标准为大型企业（300 人以上）、中型企业（100 人 -300 人）和小型企业（100 人以下）。48 个企业样本中，大型企业共计 15 家，占比 31%，中型企业 8 家，占比 17%，小型企业 25 家，占比 52%，这个比例与被访的 68 家企业在企业规模方面的比例相接近。

- 1.3.1.2 参与社会化用工工作的劳动者研究方法

为了解参与社会化用工工作的劳动者的人口结构特点、就业状态、工作条件、工作质量等内容，课题组通过半结构深度访谈和问卷调查方法收集了参与社会化用工工作的劳动者的数据材料。在通过深度访谈收集经验资料的过程中，课题组以信息多样化和理论饱和为原则并通过最大差异法和线人介绍法选择被访对象，半结构式深度访谈了房地产、金融、影视文娱以及互联网行业内从事社会化用工工作的劳动者 43 人。

被访对象大多来自于社会化用工企业被访者的推荐，一方面可以验证被访企业提供信息的真实性，另一方面可以从劳动者端深入了解在被访企业社会化用工方式下劳动者的工作情况、工作条件以及工作质量等内容。课题组依据信息多样化以及材料饱和为筛选被访者的原则，在被访企业推荐的被访劳动者候选人不适合上述原则时，我们根据已访对象的特征通过最大差异法寻找具有典型性的被访对象直至理论饱和（被访劳动者的基本信息情况见表 1.2）。

表1.2　半结构深度访谈劳动者基本信息情况表

行业		金融	房地产	影视文娱	互联网	总计
数量		9	7	17	10	43
就业状况	自由职业	2	2	11	3	18
	兼职，有本职	5	3	6	7	21
	劳务派遣	2	2	-	-	4
性别	男性	5	4	6	4	19
	女性	4	3	11	6	24
年龄	20-30 岁	2	2	10	5	19
	31-40 岁	6	5	6	3	20
	41-50 岁	1	-	-	2	3
	51-60 岁	-	-	1	-	1
婚育状况	未婚	2	2	12	4	20
	已婚未育	2	2	1	1	6
	已婚已育	5	3	4	5	17
文化程度	大专以下	1	2	-	1	4
	大专及本科	8	4	16	9	37
	研究生	-	1	1	-	2

（根据访谈资料统计获得）

根据表 1.2 我们可以看出，43 个被访对象在金融、房地产、影视文娱以及互联网行业中的分布情况分别为 9、7、17、10，被访者的数量分布与这些行业中的企业使用社会化用工方式的规模以及行业中被访企业数量相关，例如影视文娱行业因为普遍使用社会化用工方式，因此被访企业数量在被访的行业中最多，相应的被访劳动者也最多。从被访者的性别构成来看，参加社会化用工的女性被访者更多，但性别构成在行业中有所差异，比如金融和房地产行业有更多的男性被访者从事社会化用工。从就业状况而言，有本职工作并通过社会化用工方式从事兼职工作的被访者

最多、以自由职业者身份从事社会化用工的被访者其次。从被访者的年龄结构来看，40 岁以下从事社会化用工的劳动者居多。从婚育状况以及文化程度来看，未婚和已婚已育、大专及本科学历从事社会化用工的被访者居多。

除深度访谈社会化用工的合作者之外，课题组还通过问卷调查方法收集社会化用工者的人口学特征、就业状态、参与社会化用工的动因、渠道、在社会化用工中的工作质量、工作条件等内容作为本研究分析的补充资料。我们无法确定从事社会化用工工作的劳动者总体以及具体的行业、地区分布，因此，通过互联网的方式发放调查问卷是最可行的方式[11]。课题组回收有效样本1000份，其中从事社会化用工的劳动者有 707 人。

• 1.3.2 研究报告结构

本报告旨在提供客观、以实证为基础的社会化用工概述，增加对社会化用工的理解。报告通过对多种用工方式概念以及历史脉络的梳理，在以替代性工作安排方式为参照的概念框架下，明晰了社会化用工所处的位置、概念界定以及社会化用工方式下所包含的具体用工模式，并分析了具体用工模式中企业和个人的法律关系等内容。在此基础上，报告对社会化用工方式下的政府、企业、人力资源服务机构以及劳动者提出建设性的意见和建议。

本研究报告分为四章，第一章导论介绍了研究的背景、研究意义以及研究方法。

第二章为文献评述及社会化用工，报告在这一章先从替代性工作安排这一概念出发，系统、全面地介绍了这一领域的学术研究进展，并评述了现有研究存在的不足。本章在第二部分提出社会化用工概念，阐述社会化用工与替代性工作安排的区别和联系，并通过定性和定量研究方法收集到的经验材料，对社会化用工的概念、特征、用工模式、用工岗位、用工渠道以及管理策略进行一一论述。

第三章从行业角度和参与社会化用工的劳动者角度出发，报告对房地产、医疗健康、影视文娱、金融等行业的社会化用工情况进行了梳理和分析，并比较行业内传统企业和平台企业的社会化用工异同，以及行业间的社会化用工异同；对参与社会化用工工作的劳动者的人口学特征、就业动机以及就业质量等内容进行了系统的分析。

第四章报告对社会化用工方式下的政府、企业、人力资源服务机构以及劳动者提出建设性的意见和建议。

11 Andrey S., Denis S., and Shannon N. D.. The autonomy paradox: How night work undermines subjective Well-being of InternetBased freelancers. ILR Review, 2019(1):75-100.

第二章

文献述评及社会化用工

2.1 文献述评

课题组通过对现有文献的梳理发现，我国存在标准劳动关系、非标准劳动关系和非劳动关系这三种用工方式。由于学界对标准劳动关系之外的用工方式缺乏一个统一的概念，存在替代性工作安排、非标准雇佣、非正规雇佣以及经济性工作等概念表述，这些概念均为传统雇佣的对立面，但概念之间各有侧重且相互融合。本报告以替代性工作安排作为标准劳动关系之外所有用工方式的统称，因此这个概念囊括了非标准劳动关系和非劳动关系。

虽然替代性工作安排自出现以来在全球范围内得到了迅速发展，从事替代性工作安排的劳动者的总量日趋增大，但学界对这一概念体系缺乏公认的系统梳理和归类，主要表现在两方面，一是替代性工作安排项下缺乏细分概念将非标准劳动关系和非劳动关系进行区隔；二是现有文献未从非标准劳动关系和非劳动关系的角度对各种用工模式进行归类和划分。因此，报告在数字经济范式与工作关系变革理论的基础之上，试图通过定义社会化用工并对其项下的用工模式进行梳理来弥补替代性工作安排文献中的理论空白。

2.2 社会化用工

社会化用工是企业通过与工作市场中的劳动者建立工作关系、合作关系或合伙关系以达到企业获取劳动力、信息、知识、技术、顾客、供应商等生产经营所需资源的一种用工方式，从而实现企业快速获取资源，降低交易成本，提高生产效率的目标。社会化用工是非劳动关系用工模式的统称，包括劳务派遣、业务外包、合作用工和合伙用工四种用工模式，属于替代性工作安排概念下的一个分支概念。

• 2.2.1 社会化用工与替代性工作安排的关系

替代性工作安排包括非标准劳动关系和非劳动关系两种用工方式，其中，在非标准劳动关系中，企业与劳动者之间的关系为劳动关系，双方属于从属关系，受《劳动合同法》调整；而非劳动关系中，企业与劳动者之间的关系为工作关系、合作关系或合伙关系，双方属于平等的民事主体关系，受《合同法》调整。

社会化用工属于替代性工作安排项下非劳动关系的统称。社会化用工的用工模式受业务难易程度以及所需人力资本的存量[12]的影响，存在劳务派遣、业务外包、合作用工以及合伙用工四

12 人力资本存量由人力资本要素构成。人力资本要素包括劳动力、专业知识、技能、人脉资源等，人力资本要素越多，人 力资本存量越高。

种用工模式。社会化用工模式不同，结算方式不同，结算方式主要分为按工作成果付费、按工作量付费、按收益比例分成以及按利润分成。企业的用工模式不同、结算方式不同，用工渠道和劳动者与企业之间的关系属性相应存在差异。社会化用工中，企业与劳动者之间的关系属性主要包括工作关系、合作关系和合伙关系。（见图 2.1）

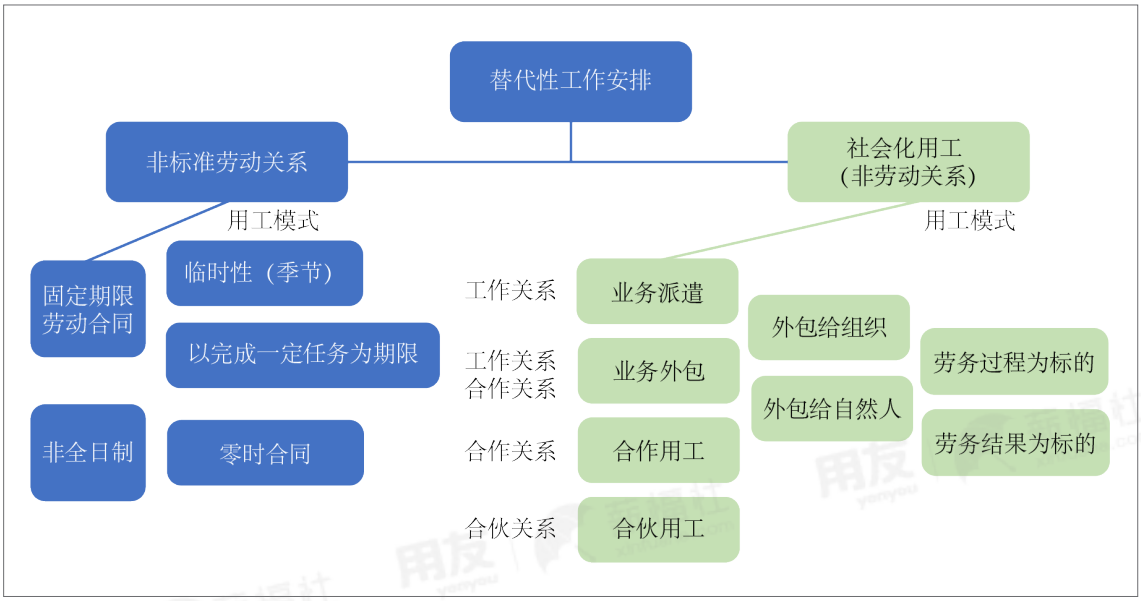


图 2.1 替代性工作安排与社会化用工关系

- 2.2.2 社会化用工产生的背景和原因

随着第三次科技革命，在全球竞争压力加剧和互联网信息技术的双重作用力下，企业为在市场竞争中获取更大的生存发展空间开始寻求组织变革，改变生产经营方式、组织架构以及雇佣模式。

互联网技术为人与组织在时间和空间方面的分离提供技术支撑，并导致工作岗位开始解构，工作岗位解构进一步推动了劳动关系的解构，工作市场形成。组织通过对岗位的解构、对工作任务的肢解有意识的将部分工作交由工作市场中的劳动者来完成，从而获取企业所需的劳动力、信息、技术、专业、顾客、生产工具等生产要素。互联网技术为企业的社会化用工提供了环境和技术支持。

企业经营的目标是降本增效，而社会化用工模式既可以解决企业规模扩张需求，又不会引发用工成本显著增长。社会化用工能够应对企业弹性化的工作需求并且有效降低企业的用工成本，可以满足企业对低成本完成工作内容以及使用高技能人才的用工需求。

从劳动者的角度而言，组织用工方式的变化会导致劳动者的就业方式多元化，传统的雇佣关系不再是劳动者获取劳动报酬的唯一方式，劳动者可以充分利用其人力资本和社会资本获取收入。在此基础之上，劳动者对待工作的态度也随之会发生变化，一方面劳动者获得收入不再完全依赖于一个组织；另一方面劳动者对工作的诉求不再只是获取收入，还增加了工作自主性的需求，期望实现工作与家庭生活的平衡以及工作与健康的平衡。

- 2.2.3 企业选择社会化用工的原因

企业选择社会化用工的原因主要包括应对弹性化的用工需求，降低企业成本，提高生产效率，获取外部资源四方面。

企业弹性化的用工需求产生的原因主要包括两方面，一是订单具有不确定性；二是企业的订单呈现季节性波动。降低企业成本是所有选择社会化用工的企业的主要原因之一。企业希望通过社会化用工降低的成本主要包括三部分内容，一是用工成本，二是管理成本，三是企业运营成本。

值得说明的是，在社会化用工中，企业主要是从业务层面考虑成本和绩效的关系，比如降低业务淡季期的雇佣成本、企业的业务量不足以支撑雇佣成本、用最小的钱用最专业的人，而非单纯的为规避劳动法律规制的雇主义务而减少的用工成本。

企业选择社会化用工来提高生产效率，一方面是节流效应，因为企业用工成本降低，在产出不变的情况下生产效率提升。但另一方面是因为企业通过社会化用工使用了外部的人力资本，拓宽了营销渠道、使用了更专业的人才而提高了产品质量、提高了企业雇佣人员的人效比等，从开源的角度提高了组织绩效。

- 2.2.4 采用社会化用工的岗位 / 工作

企业采用社会化用工的岗位或工作主要集中于两类，一类是专业技能型岗位 / 工作，从事该岗位或工作的劳动者具有大部分企业都需要的通用技能，比如专业知识、技术等；另一类是辅助性岗位 / 工作，比如派发传单、保洁、搬运等。（见表 2.1）

表 2.1 社会化用工岗位或工作类型

社会化用工岗位 / 工作类型		具体岗位或工作
	专业知识	医生、护士、教师、设计师、保险代理人、顾问、翻译、演员、导演、作家等。
	技术技能	水电工、木工、瓦工、油漆工、灯光、摄像、配音、剪辑、调色、短视频制作、销售、图片处理等。
辅助性岗位 / 工作		搬运工、记录员、文员、保安、保洁、群众演员、教辅老师、礼仪、模特、派单员、代驾司机、跑腿等。

（根据被访资料统计获得）

- 2.2.5 社会化用工的用工模式

社会化用工存在劳务派遣、业务外包、合作用工以及合伙用工四种用工模式。

- 2.2.5.1 劳务派遣

劳务派遣是一种根据《劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》由派遣机构与派遣人员订立劳动合同，由派遣机构将劳动者派遣到用工单位提供劳动，由用工单位对派遣人员进行用工管理的用工方式。企业一般按派遣劳动者数量以及每个劳动者的工作时间向人力资源服务公司支付费用；而人力资源服务公司一般会按照被派遣的工作时长向劳动者支付工资。在劳务派遣中，派遣机构应当按照法律的规定具备相应的资质，用工单位使用派遣的岗位应当符合临时性、辅助性和替代性的三性原则，且劳务派遣比例不得超过企业整体用工比例的 10%。在劳务派遣中，劳动者与劳务派遣单位为劳动关系，被派遣至用工单位工作，因此劳动者与用工单位之间的关系为工作关系（见图 2.2）。

劳务派遣适用于企业临时性、辅助性和替代性的工作，因此，该用工模式均适用于专业技能型岗位 / 工作和辅助性岗位 / 工作。

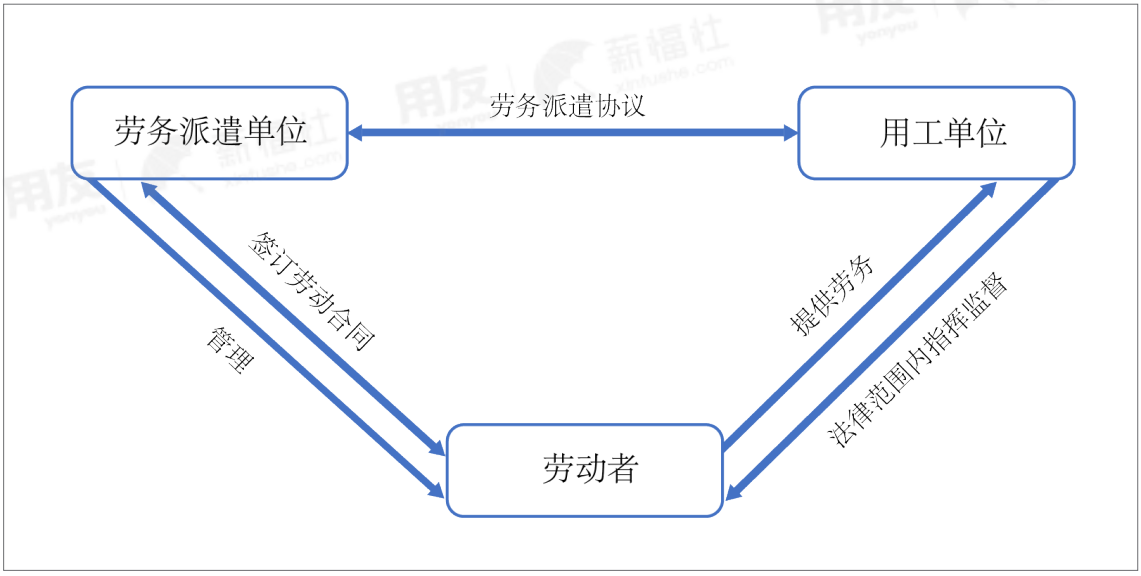


图 2.2 劳务派遣模式下的主体关系

- 2.2.5.2 业务外包

业务外包属于企业分包行为的统称，企业因外包的业务内容不同，名称有所差异，比如岗位外包、劳务外包、服务外包、技术外包等。其中，劳务外包根据合同标的不同又分为以劳务本身为标的外包合同，和以劳务行为结果为标的外包合同。以劳务本身为标的外包合同侧重于劳务行为过程，如安保合同，文献中的日劳动（Day labor）等；以劳务行为结果为标的的外包合同侧重于提供劳务所完成的劳动成果，如加工承揽合同。

业务外包主要是凭借外包（承揽）合同来保障承包方与发包方之间交付业务成果，按工作成果或工作量支付报酬或按收益分配分成比例的民事权利义务关系，适用于《合同法》中有关承揽合同的规定。企业会根据业务承包方是否具有独立法人资质将业务外包分为发包给自然人（独立承包商）和发包给具有独立法人资质的组织。众包（Crowdsourcing）属于业务外包的一种表现形式，主要是指组织通过互联网方式将业务发包给各种组织和个人的一种业务外包形式。

当发包方将业务发包给具有独立法人资质的组织时，发包方与劳动者的关系为工作关系（见图 2.3）。当发包方直接将自己企业的业务发包给劳动者个人时，双方之间的关系属性根据结算方式的不同而有所差异。如果双方根据劳动者的工作量或工作成果付费，则双方属于工作关系。如果企业和劳动者按比例分配收益，则双方属于合作关系（见图 2.4）。

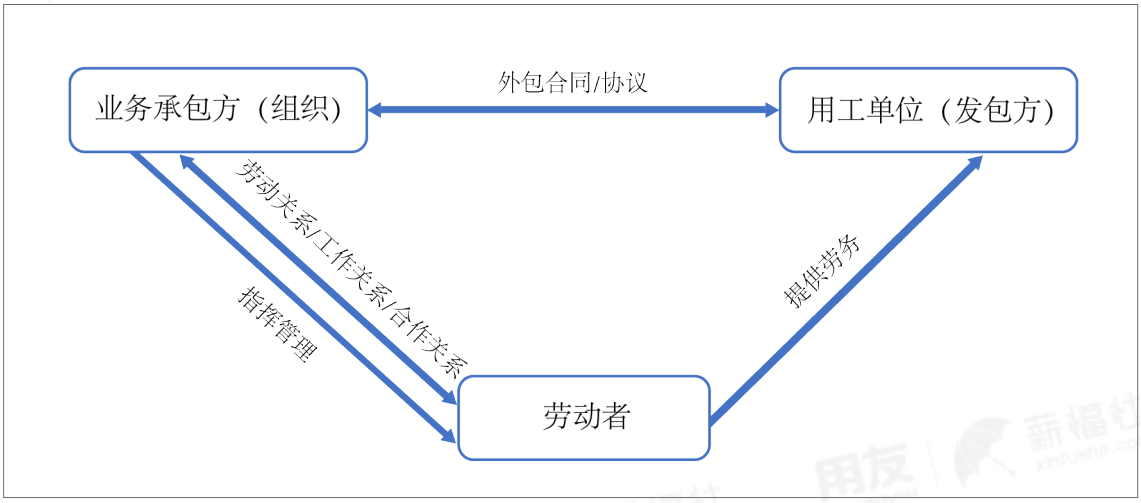


图 2.3 业务外包（组织承包）模式下的主体关系

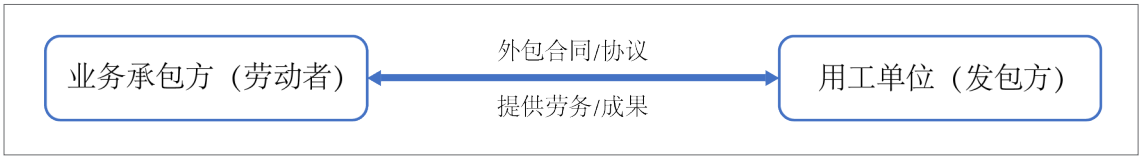


图 2.4 业务外包（自然人承包）模式下的主体关系

在业务外包模式中，发包方将自己企业的业务发包给承包方，并根据承包方的工作天数、工作量、收益或工作成果付费。因此，适用于业务外包的工作或岗位属于承包方能以工作成果形式交付、发包方能对工作成果进行验收、考核的工作，或者标的为劳务并按照工作时间结算的工作。

- 2.2.5.3 合作用工

合作并非是一法律概念，主要是指组织与个人、组织与组织等平等主体之间按照约定条件共同经营、按比例分配风险和利益的一种用工模式。企业可以直接与劳动者建立合作关系，也可以通过与具备独立法人资质的组织建立合作关系从而使用该组织的劳动者，比如“共享员工”。

合作用工模式中，企业和劳动者按比例分配利益，具体方式主要包括三类，一是按任务完成量确定分成比例，二是按照固定比例对收益进行分成，三是在设定基础任务量和基础费用的基础之上对超额任务完成的收益按比例进行分成。合作越长久，劳动者获得的利益越多。这种模式更适合企业希望长久建立合作关系的劳动者，因为这类劳动者能带给企业知识、技术、人脉资源、顾客资源等，企业希望通过高分成比例来刺激劳动者与其合作，提高合作频率以保障长久的合作关系，从而保障稳定的通过该劳动者获取外部资源。合作用工模式更多的运用于知识技能类岗位 / 工作。

- 2.2.5.4 合伙用工

合伙是指两个以上的民事主体共同出资、共同经营、共负盈亏的协议关系。企业与劳动者建立的合伙用工关系一般是企业出资，劳动者以其人力资本出资，双方共同经营、共负盈亏。由此可见，当企业和劳动者建立合伙关系时，意味着劳动者已成为企业的“老板”。企业之所以期望通过合伙用工的模式与劳动者建立长久关系，是因为劳动者的人力资本存量大，能为企业带来不可估量的效益，雇佣模式已对劳动者没有任何的吸引力。因此，合伙用工模式下的岗位 / 工作类型主要为知识技能型，且该岗位中的劳动者人力资本存量巨大。

因为企业在行业、成立时间、规模、性质以及资金来源等方面具有差异性，因此对合规性的需求以及对人力资本可获得的便利程度方面有所差异。所以，企业在用工管理实践过程中会根据所处的行业现状、自身的业务情况、现有的雇员状况、外部劳动者人力资本存量等因素，选择多样化的用工模式。此外，企业可以只选择一种用工模式，也可以根据不同的业务 / 岗位 / 工作，同时选择多种用工模式。

- 2.2.6 社会化用工中的用工渠道

企业在确定了社会化用工模式后，会通过互联网招聘平台、人脉介绍、企业网站、人力资源公司或外包公司等渠道组织外部劳动者并与之建立工作关系、合作关系或合伙关系。课题组通过对 68 家被访企业的所有社会化用工渠道进行整理后发现，企业社会化用工渠道可以概括为社会网络、互联网技术、中介机构以及自建渠道四类。

- 2.2.6.1 社会网络

社会网络主要是指企业通过熟人介绍、关键人物组织、建立人力资本库以及社交活动积累等方式连接外部劳动者的一种方式（见表 2.2）。其中，关键人物为掌握并能够迅速通过自己的方式联系并提供大量某工种的“领头”，比如能够组织派发传单员的“蜂头”。

表 2.2 社会网络中的用工渠道

渠道	方式	访谈材料
社会网络	熟人介绍	找合作者主要通过朋友推荐，因为行业圈子比较小。（2020030602DAML）
		平台上的团长的招募渠道是现有团长的转介绍，转介绍会返佣，常年销售额返佣（最多 2 级）。（2020040702YJPZ）
		后期剪辑会通过朋友介绍，因为后期剪辑的要求高，熟人介绍的人比较靠谱。（2020030403SJB）
		找人的时候还可以通过同行之间相互推荐，比如说我认识一个泥水工我就可以让他帮我找到木工，水电工。（2020031501TJ）
	关键人物组织	工程部雇佣了五个左右的队长，因为他手上的人员比较多，他能迅速找到各种工种的工人，而且知道这些人干活好不好。（2020030101DM）
		群众演员主要通过微信群找群头，因为群头找的快，企业也会比较省心且成本低，钱会给群头让群头给群演分，他们自己会扣除一部分。（2020030501ED）
		招小蜜蜂（派单人员）主要是靠蜂头，从招募到管理到结算全部由蜂头负责。（2020031601WL）
	人力资本库	某个业务或者工作需要某类人才的时候，我们先会考虑之前合作的比较好的人员，看他们的档期是否合适。（2020030602DAML）
		我们在找人的时候会先查看之前合作过的备案，自己的用工数据库以及之前项目的复盘会议总结等。（2020030403SJB）
	社交活动	参加各种社交活动会认识一些圈里的人，他们会自我介绍，比如摄影、编导等，然后会留下联系方式，等我们业务需要用到这类人时就会联系。（2020030203YMJR）
		政府公关及顾问主要通过去商学院、参加媒体公司组织的活动、新闻发布会以及商业互推等方式认识。（2020030502TKJR）

（根据被访资料统计获得）

• 2.2.6.2 以互联网技术为基础的网络或平台

互联网技术作为用工渠道主要表现为三种形式，即互联网作为招聘平台、互联网作为众包平台以及互联网技术作为联系沟通工具（见表 2.3）。

表 2.3 互联网技术下的用工渠道

渠道	方式	访谈材料
互联网技术	互联网招聘平台	营销人员大部分我们是通过智联招聘、58 同城、BOSS 直聘等网上招聘方式，如果有相关人员也可以介绍，介绍的信息面肯定窄一点，大部分是通过网络招聘。（2020030101DM）
		初期剪辑通过智联招聘、BOSS 直聘等招聘网站。（2020030403SJB）
	互联网沟通展示工具	艺人宣传、艺人经纪人会通过微信群联系，在群里发布岗位 / 工作信息。（2020030403SJB）
		患者会提前在平台上预约就诊时间，诊所根据患者的预约进行准备工作，当发现有时患者较多，雇佣护士忙不过来或遇到雇佣护士离职或请假的时候，我们会在朋友圈发布工作信息，招募兼职的护士。（2020030201DDY）
		很多医生会在微博等自媒体上做品牌，打造自己的知名度，因此，当我们需要某些领域的专家医生时，他们的微博、抖音等自媒体成为我们寻找他们的方法。（2020031301SY）
	互联网众包平台	我们会在自己的平台上发布店招募信息，传递“自用省钱，分享赚钱”的理念，让我们的会员通过向亲朋好友分享转变为店长。（2020041504JD）

（根据被访资料统计获得）

• 2.2.6.3 中介机构

中介机构是企业组织外部劳动者的重要渠道，根据企业不同的行业和所需的不同资源，中介机构的类型有所不同，但常用的中介机构为人力资源公司（见表 2.4）。

表 2.4 中介机构中的用工渠道

渠道	方式	访谈材料
中介机构	人力资源公司	生物实验检测员与劳务派遣公司签订合同，可以兼职也可以全职在医院工作，考勤由劳务公司管，工资由劳务公司支付，工作职责是医院主任管理。（2020031302YLQX）
		高级顾问有一部分走的是猎头公司招聘。（2020030102YX）
	经纪公司	主要的角色选演员的话肯定是演员的经纪公司，他们会推荐几个人过来，看重的挑几个人过来面试，确认好了就决定，当然也有他们的各自的价位和要求，根据导演的要求也要符合预算。（2020031202YSFX）
	公会或 MCN 机构	当我们需要主播或者达人为商家做广告或者带货时，会联系 MCN 公司或者公会，告诉我们的诉求以及目标曝光群体，让他们给我们推荐，我们支付相应的广告费用或带货费用。（2020042401TBK）
	承揽业务公司	我们一般会将保安、保洁外包给专业的公司，他们负责将保安或保洁派驻在我们这里工作。（2020030303WKWY）
	家政 / 月嫂公司	平台会和人力资源服务公司、家政公司、月嫂公司等中介机构合作导流，将他们公司内的保姆、月嫂等工作人员在平台上注册接活，扩大平台的劳动力供给量。（2020041103WB）
	学校	实习生或者临时的兼职人员，我们会和学校学生会合作，去学校现场去面试去招聘招人。（2020030102YX）

（根据被访资料统计获得）

• 2.2.6.4 自建招募渠道

当企业所需要的外部人力资本无法通过上述渠道获得，或上述渠道无法获得稳定、可靠的人力资本供给时，企业会选择通过员工上门拜访等形式招募外部人力资本。

“2006 年公司初建时，公司内部自建销售团队（100-200 人）来拓展医生，去全国各地医院陌生拜访，收录医院和专家信息，与医生谈入驻平台，告知医生在平台上可以获得的利益等来招募医生上线平台接诊。”（2020041103HD）

企业的用工渠道存在路径依赖，且组织的规模和性质不同，选择用工渠道的侧重点不同。规模越大的企业，或者越是国有性质企业，越倾向选择人力资源服务机构或业务承揽机构等中介机构渠道与劳动者建立关系。比如行业的头部企业，特别是国有企业，其社会化用工模式偏向使用劳务派遣和业务外包，因此其用工渠道更偏向采用人力资源服务机构或业务承揽机构。因为这些企业在用工模式和渠道选择上更注重合规和企业的社会责任。行业内的小微企业的社会化用工模式更偏向于直接将业务或劳务外包给劳动者，因为这种用工模式的成本低。

另外，企业在渠道的选择问题方面也会参考工作的专业程度、紧迫程度、行业内的市场化程度等多方面因素。

此外，劳动者的人力资本存量以及就业偏好会影响工作市场中的人力资本供给，从而影响到企业的用工渠道选择。比如，人力资本存量越高，或者越偏好灵活自由、家庭和工作平衡的劳动者，越倾向于作为独立承包商直接承揽企业的外部业务或劳务；人力资本存量越低的劳动者，越需要通过依附中介机构而获得稳定的工作机会。

• 2.2.7 社会化用工中的结算方式

社会化用工的结算方式与用工模式相关，也会影响企业和劳动者之间的关系。社会化用工中的结算方式主要分为按工作成果付费、按工作量付费、按收益分成以及按利润分成。其中，对于劳务外包而言，因为劳务外包分为将劳务过程作为标的和以劳务成果作为标的，所以工作量既包括劳务过程持续的天数，也包括劳务成果的数量。在按收益分成中，亦有三种具体的收益分成方式，一是按任务完成量确定分成比例，二是按照固定比例对收益进行分成，三是在设定基础任务量和基础费用的基础之上对超额任务完成的收益按比例进行分成。

• 2.2.8 社会化用工中的管理方式

企业通过社会化用工方式与劳动者建立的工作关系或合作关系具有临时性和松散性，劳动者和企业之间是平等的民事主体关系，不具有雇佣关系下的从属性。因此，企业虽然通过社会化用

工获得了外部资源，降低了成本，提高了生产效率，但也存在人力资本供给不稳定、工作质量和效率难控制、沟通成本高等管理困境。企业对外部劳动者的管理有别于雇佣关系中的依托权力体系的管理控制，需要在灵活与效率、自主与控制间寻求平衡。

- 2.2.8.1 在不稳定性中寻求稳定性

虽然企业的订单和业务具有不稳定性，企业的用工需求就有不稳定性，但企业总是期望在业务来临或有获取外部资源需求的时候有稳定的人力资本供给。因此，企业通过多元用工渠道、建立人力资本库、与中介机构合作以及平台算法管理的方式确保人力资本供给的稳定性。

- 2.2.8.2 在不确定性中寻求确定性

社会化用工中，劳动者与企业是平等的民事主体关系，企业在直接与劳动者合作时一般只是口头约定工作内容、费用和交付时间，双方呈现出弱契约和弱约束的特点，因此企业对于劳动者的工作效率和工作成果具有不确定性。但企业生产经营以及对效率的追寻却要求企业最大限度地降低生产的不确定性。因此，企业的管理策略为前期筛选，中期沟通，后期验收。

企业前期筛选主要通过高标准、严要求的资质筛查将不符合企业需求的外部劳动者排除在企业外部，尽可能降低劳动力在购买时的不确定性，在建立工作、合作关系或者合伙关系时就能确保该劳动者能够保质保量完成项目成果。在与外部劳动者建立工作关系、合作关系或合伙关系后，企业通过培训、沟通交流来确保工作任务能按时按量完成。社会化用工中，企业对劳动者的管控主要表现在以结果为导向的管理上。企业对劳动者工作成果的验收主要包括企业自己验收和委托第三方验收。

- 2.2.8.3 在流动性中寻求黏性

资源具有稀缺性。如何使自己的人力资本在时间约束下效用最大化是劳动者思考的问题；但对于企业而言，如何能在需要的时候用到最专业的劳动者，如何能保障与人力资本存量高的劳动者建立稳定的关系成为企业急需解决的问题。这注定是具有松散关系的劳动者与企业之间关于流动性和黏性的博弈，因此，企业在管理实践中通过物质奖励、精神奖励、转变身份、增加合作机会的方式，寻求合作关系的流动性和黏性之间的平衡。

- 2.2.9 社会化用工的特征

社会化用工具有资源互补、模式多样、渠道多元以及关系松散四方面的特征。

资源互补主要指社会化用工强调用工企业和劳动者之间属于松散的资源共享、互惠互利的工作关系、合作关系或合伙关系。在工作市场中，劳动者不会长期依附于任何一个用工企业，在与

用工企业建立工作、合作或合伙关系的同时达到其获取收入、平台机会，增加工作经验，积累社会资本等目的。企业通过与劳动者建立工作关系、合作关系或合伙关系获得劳动者所拥有的各种人力资本要素，从而获得其生产经营所需要的部分资源。另外，企业的创立时间、规模、性质以及是否为新型的互联网平台企业均会影响企业对外部人力资本的需求程度。

模式多样是指社会化用工不局限于某一种用工模式，而是强调企业可以通过多种用工模式与外部的劳动者建立工作关系、合作关系或合伙关系。企业在用工管理实践过程中会根据所处的行业现状、自身的业务情况、现有的雇员状况以及企业未来生产经营所需的资源等多方面因素，选择多样化的用工模式。

渠道多元是指企业根据不同的用工模式选择不同的渠道。另外用工渠道存在路径依赖，且组织的规模和性质不同，选择用工的渠道的侧重点有所不同。规模越大的企业，或者越是国有企业，越倾向选择人力资源服务机构或业务承揽机构等中介机构渠道与劳动者建立关系。因为这些企业在用工模式和渠道选择上更注重合规和企业的社会责任。行业内的小微企业的社会化用工模式更偏向于直接将业务或劳务外包给劳动者，因为这种用工模式的成本低。

关系松散主要是指企业与劳动者工作关系或合作关系具有松散性的特点，主要表现为三方面，一是以业务完成为导向的工作或合作关系在建立和存续期间具有临时性和短期性特点；二是工作或合作关系在存续期间具有弱契约化和弱约束力特点；三是工作或合作关系的建立具有非排他性特点。另外，在劳动者与企业的工作关系或合作关系中，存在劳动者自身的强约束和企业弱管束并存的特点。

第三章

分行业中的社会化用工和社会化用工中的劳动者

3.1 分行业中的社会化用工

- 3.1.1 影视文娱行业

影视文娱行业的社会化用工情况比较普遍，主要的用工原因为降低企业成本、应对临时的用工需求以及满足对专业技能的需求三方面，用工模式主要为劳务派遣和业务外包，社会化用工的岗位主要为辅助性工作岗位和专业技能岗位。

在影视文娱行业中，企业使用社会化用工频率高，呈现出项目制整合资源、人人都是“个体户”以及严管控和弱保障的经纪制度等行业特点。

- 3.1.2 金融行业

金融行业的社会化用工较为普遍。金融行业企业主要基于降低企业成本，应对临时的用工需求等原因选择社会化用工，社会化用工的岗位主要涉及专业技术岗和辅助职能岗。行业内的企业会同时采用多种用工模式。

在金融行业中，社会化用工既被企业应用于非核心业务，又被使用在核心业务。课题组通过对被访谈的 11 家金融企业访谈资料的整理和分析发现，社会化用工在金融行业的应用呈现出弹性和黏性共存，弱过程管理与强结果考核同在，以及因“材”施“方法”的特点。

- 3.1.3 房地产行业

房地产行业的企业通过中介机构连接劳动者的现象较为普遍，且社会化用工主要适用于专业技术岗位和辅助性工作岗位。企业选择社会化用工的主要原因在于应对临时性用工需求和节约成本。

房地产行业的社会化用工呈现出以劳动关系为主、社会化用工为辅，以销售岗位为主、辅助性岗位为辅；以中小企业为主、国有大型企业为辅的行业特点。

- 3.1.4 医疗健康行业

医疗健康行业的社会化用工覆盖到除管理层外的全部岗位，主要涉及专业技术人员和基层劳动人员等岗位，其中，又以基层劳动人员岗位为主。而企业主要基于拓展营销渠道和专业技能需求两方面原因选择社会化用工。

针对于劳务派遣和业务外包两种不同的用工模式，企业在采用社会化用工时的考量完全不同。拓展营销渠道、专业技能需求和促进业务增长是企业选择业务外包的主要动因。

反观劳务派遣，这种模式在被调查企业中运用的并不多，主要集中在大型医药企业，而在劳务派遣和业务外包模式中，企业所需的劳动者类型具有一致性。具体表现为，社会化用工所需的劳动者不涉及公司的管理岗位，而是以辅助型劳动者以及专业技术劳动者为主。这两者之间，又是以对基层劳动人员的需求最为普遍。这在很大程度上由于医疗健康行业的业务具有很强的专业性，同时，企业也有较强的风险压力。因此，企业将核心业务内部化而非采用社会化用工的形式是减少风险，促进专业化和规范化的必然要求。

在医疗健康行业中，社会化用工形式被广泛使用于多点执业医生、医疗销售代表、护士、护工等岗位上，并呈现出销售岗位和医生岗位并重、直销和分销并举以及社会化用工差异性大的特点。

- 3.1.5 互联网行业

互联网行业的社会化用工情况较传统行业而言更为普遍，主要的用工原因为临时性用工需求、专业技能需要、减少用工成本、促进业务增长等，用工模式为劳务派遣和业务外包，社会化用工的岗位为专业技能岗位和辅助性工作岗位。

企业选择劳务派遣模式更多地考虑的是减少管理过程中所需要投入的精力，将核心业务与非核心业务剥离开来，以提升企业绩效；而企业选择业务外包的原因更侧重于减少用工成本，其它几方面的原因也均被采用业务外包的企业所重视，因此业务外包模式非常关注如何有效降低企业的用工成本，其所涉及的岗位主要是专业技术类岗位，同时也会兼顾辅助性工作岗位，这意味着采用业务外包的互联网企业通过降低企业用工成本和将专业技术性工作及辅助性工作外包来实现企业绩效的提升，进而促进企业业务的增长。

被访的17家互联网企业大多都是依托互联网新技术而产生的平台企业，主要从事直播、出行、教育、零售、家政服务等服务性工作。参与平台劳动的劳动者大多均为平台企业的社会化用工人员。因此，互联网行业平台企业呈现出互联网平台整合资源、线上与线下相结合、高自主与强管控的行业特点。

- 3.1.6 社会化用工在分行业中的共性与特性

- 3.1.6.1 分行业企业社会化用工的相同点

影视文娱、金融、房地产、医疗健康、互联网行业中的社会化用工在用工原因、用工模式、用工渠道、用工岗位四方面存在相同点。

从用工原因来看，这五个行业企业用工的主要原因为节约用工成本、获取外部资源、促进业务增长；从用工模式来看，劳务派遣和业务外包属于这五个行业企业普遍使用的用工模式，相应的互联网招聘和通过中介机构获取劳动者成为企业共用的渠道；从用工岗位角度而言，知识技能岗位和辅助性工作岗位成为企业实施社会化用工的主要岗位。

- 3.1.6.2 分行业中传统企业社会化用工的不同点

传统企业是相对于互联网平台企业而言的。影视文娱、金融、房地产、医疗健康的社会化用工在用工原因、用工模式、用工渠道、用工岗位四方面也存在不同点。

首先，从总体而言，社会化用工存在行业习惯。行业的用工习惯会影响行业内企业的经营模式和社会化用工市场的成熟度，即是否有充足的独立承包商供企业选择。影视文娱行业就是一个具有社会化用工习惯的行业，企业通过“项目制”来整合外部资源，同时市场中有充足的市场供给，存在大量以某种技能为生的“个体户”，他们通过某种技能独立承接行业内企业发包的工作任务，交付工作成果。这种社会化用工的行业习惯在其他行业鲜见。

其次，行业企业的社会化用工原因大致相同但侧重点存在差异。如影视文娱行业的社会化用工原因主要为获取外部资源和应对临时性的用工需求；而房地产行业的社会化用工原因更偏向于节约用工成本、合法合规经营。此外，国有大型企业、上市公司和民营中小企业在社会化用工的原因方面也存在差异。前者使用社会化的原因在于合法合规经营，而后者更倾向于获取外部资源。

第三，行业企业在社会化用模式和用工渠道方面有所差异。虽然劳务派遣、业务外包属于普遍的用工模式，但这两种用工模式在不同的行业中的使用比重不同。劳务派遣模式在地产行业企业中应用比较普遍，但影视文娱行业、金融行业、医疗健康行业企业使用业务外包模式较为普遍。在业务外包模式中，影视文娱行业和医疗健康行业的企业更倾向于将业务外包给不具备用工主体资质的自然人，但金融行业则倾向于将业务外包给具有法人资质的组织。此外，金融行业、医疗健康行业、影视文娱行业的企业更倾向与人力资本存量较高的劳动者建立合作或者合伙关系，而房地产行业企业除营销岗位 / 工作外则很少采用这种用工模式。用工模式的差异原因一为行业中市场的成熟度；二为企业的工作能否拆解为任务；三为人力资本在企业经营生产中的重要程度；四是企业的规模和资金来源；五是企业社会化用工的原因和岗位等。

用工模式不同，企业的用工渠道存在差异。比如，企业倾向于劳务派遣，则会通过人力资源服务公司连接外部劳动者；企业倾向于将业务外包给独立自然人，则会通过熟人介绍、互联网招聘平台等渠道连接外部劳动者。

第四，行业企业在社会化用工岗位方面存在差异。虽然行业企业的社会化用工普遍适用于专业技术岗和辅助职能岗位，侧重点存在差异。房地产行业的社会化用工岗位偏向于辅助职能岗位；而医疗健康、影视文娱行业更倾向于专业技术岗位。另外，营销岗位在房地产、医疗健康以及金融行业被采用社会化用工的情形较为普遍。社会化用工实施岗位在行业间的差异的原因为，一是与岗位工作能否被拆解为一个个独立的任务；二是专业技能型人才在市场中的可获得性。

- 3.1.6.3 传统企业与互联网平台企业社会化用工的不同点

从传统行业和互联网行业的横向对比来看，两个行业在社会化用工的发展脉络、用工原因、用工管理方面存在差异；从某一行业中的传统企业和互联网平台企业的纵向对比来看，互联网平台企业在用工原因、用工岗位、用工模式等方面沿袭传统企业，但又具有自己的特点。

传统行业企业的社会化用工是经历了一定的发展和演变过程的，应对临时性用工需求、节约用工成本、获取外部资源是企业转变用工方式的主要原因和动力。

而互联网行业中的平台企业成立的动机为通过互联网络、大数据匹配劳动力市场和消费市场的供需，因此其平台创立的逻辑为互联网技术提供商，而非雇主；平台上的劳动者属于互联网技术的使用者，而非雇员。

此外，传统行业和互联网行业企业对于参与社会化用工工作的劳动者的管理方式存在差异。传统行业的企业对参与社会化用工的劳动者管理方式主要为以结果为导向的管理。而互联网平台企业对劳动者的管理不仅仅是结果导向，而且引入了算法管理和第三人考评的方式来管理劳动者在平台上的劳动过程。

在同一行业当中，存在传统企业和新兴的互联网平台企业并存的现象。互联网平台企业的产生依托于行业整体的用工习惯以及行业内市场的成熟度。因此，互联网平台企业的社会化用工情况与传统行业企业的社会化用工情况相类似，但又具有一些新特征。从平台整合人力资本的方式以及管理方法层面，互联网平台企业和传统企业的社会化用工存在差异。

3.2 参与社会化用工的劳动者

- 3.2.1 参与社会化用工的劳动者基本情况

参与社会化用工的劳动者分布在各个行业，我们通过对有效样本的统计发现，样本中的劳动者在电商、互联网行业，运输、快递行业以及金融、银行、证券、保险行业中从事社会化用工工作的人数最多（见图 3.1）。

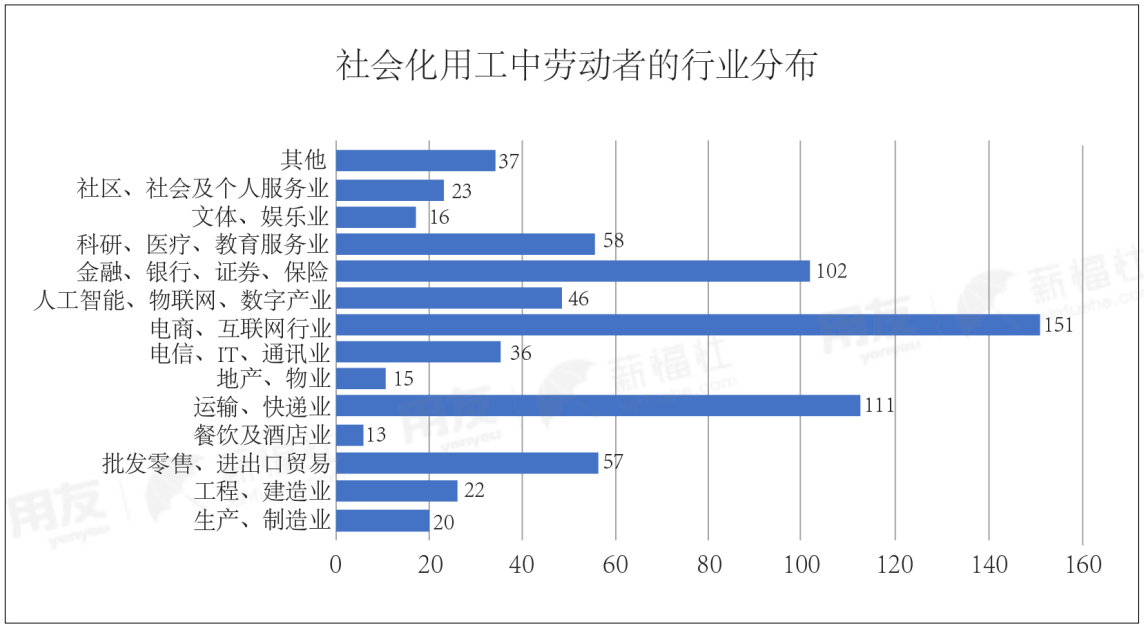


图 3.1 劳动者从事的社会化用工所属行业分布情况

从劳动者所从事的社会化用工所属企业性质角度而言，民营企业与个体经济组织的总量在所有组织类型中的占比最高，与我们在第二章得出的较多使用社会化用工方式的企业类型结论一致（见图 3.2）。

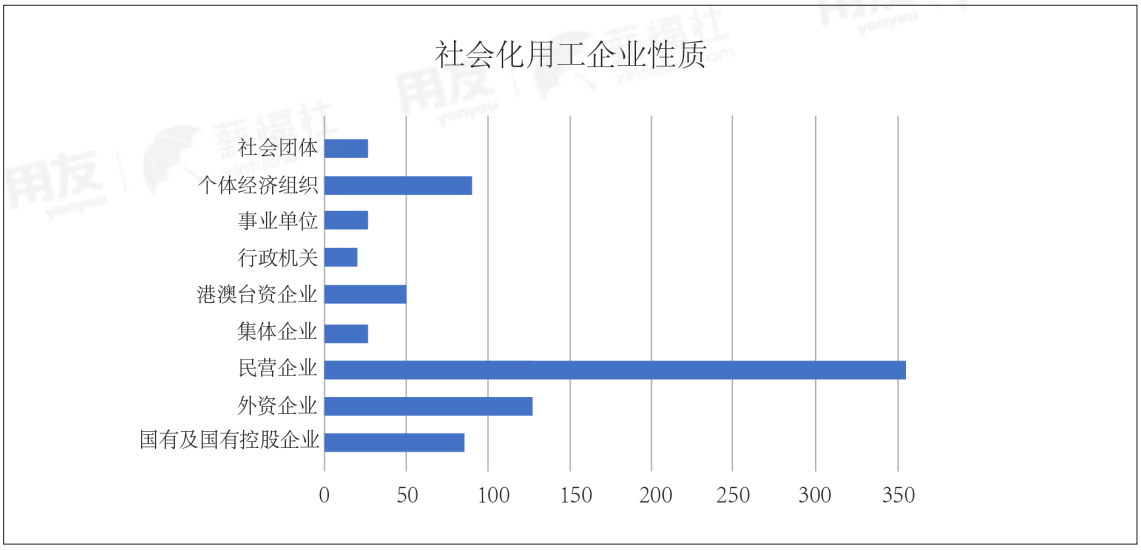


图 3.2 劳动者从事的社会化用工所属企业性质

在劳动者所从事的社会化用工岗位 / 工作中，营销岗位 / 工作和技术岗位 / 工作占比最多，行政管理岗位 / 工作最少（见图 3.3），这说明一是企业通过社会化用工以达到企业获取劳动力、信息、知识、技术、顾客、供应商等生产经营所需资源；二是能应用社会化用工的工作岗位 / 工作主要为技能型岗位 / 工作和辅助性岗位 / 工作。这两点验证了我们在第二章中关于社会化用工岗位 / 工作方面的结论。

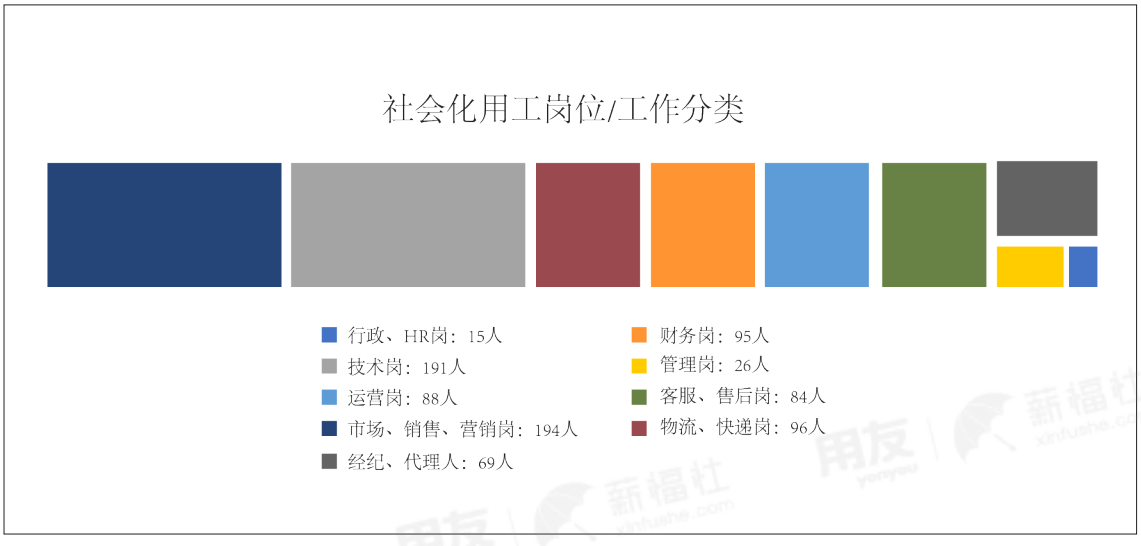


图 3.3 劳动者从事的社会化用工岗位分类

• 3.2.2 参与社会化用工的劳动者分布情况

图 3.4 反映出调研样本中参与社会化用工的劳动者的就业状态，其中以自由职业者身份参与社会化用工的劳动者 206 人，将社会化用工工作作为兼职的人有 501 人，占比 70.9%。参与问卷调研的社会化用工劳动者在就业状态方面的分布与被深访的社会化用工劳动者在就业状态方面的分布一致。

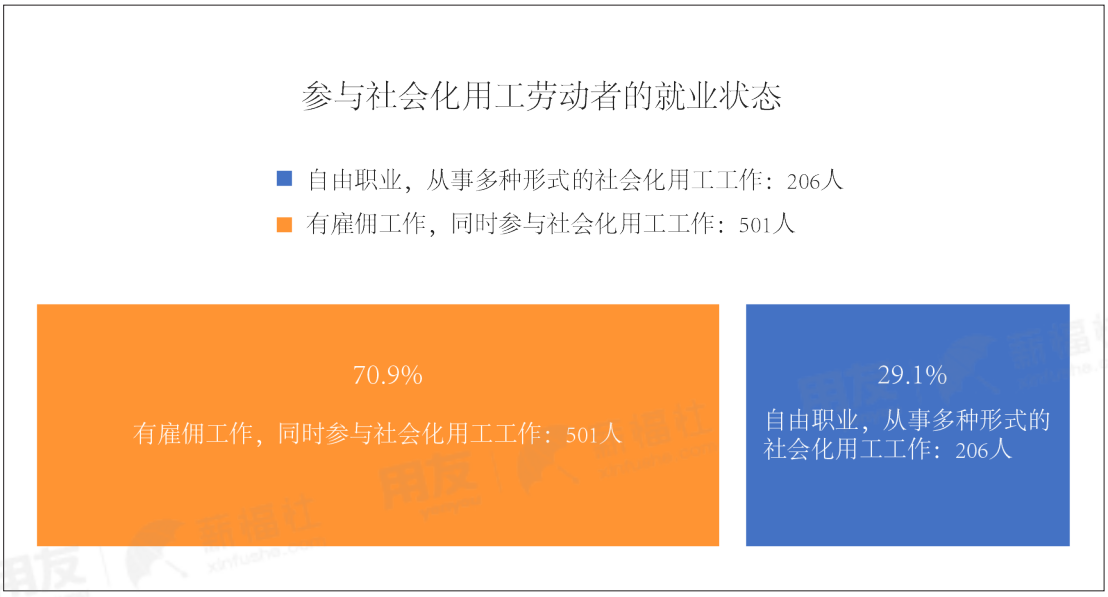
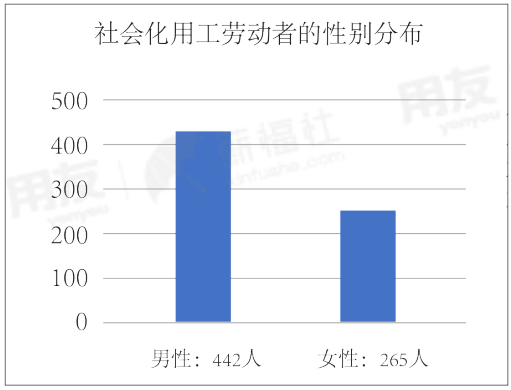


图 3.4 调研样本在就业状态中的分布情况

在我们的调查样本中，从事社会化用工的劳动者男性居多（见图 3.5 左），造成样本性别构成与访谈资料性别构成不一致的原因与样本所处的行业有关。调研样本数量分布最多的为运输、快递行业，这两个行业中的从业人员多为男性（加拿大统计局，2019；社欧盟统计局，2019）。

从参与社会化用工劳动者的年龄分布来看，40 岁以下从事社会化用工的劳动者在样本总量中占比超过半数（见图 3.5 右）。样本中参与社会化用工的劳动者年龄结构与被访对象的年龄结构一致。



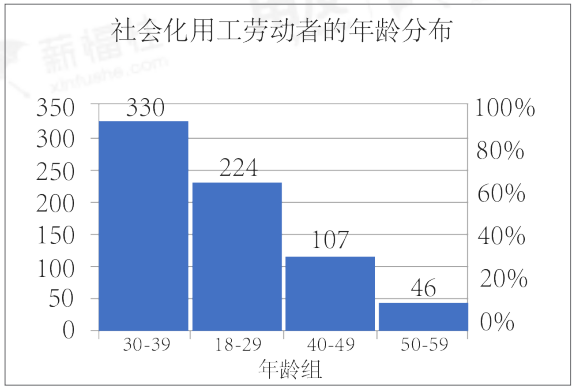


图 3.5 从事社会化用工的劳动者性别和年龄分布

参与社会化用工的劳动者多为大专及本科学历，这与被深度访谈的劳动者学历结构一致（见图 3.6）。

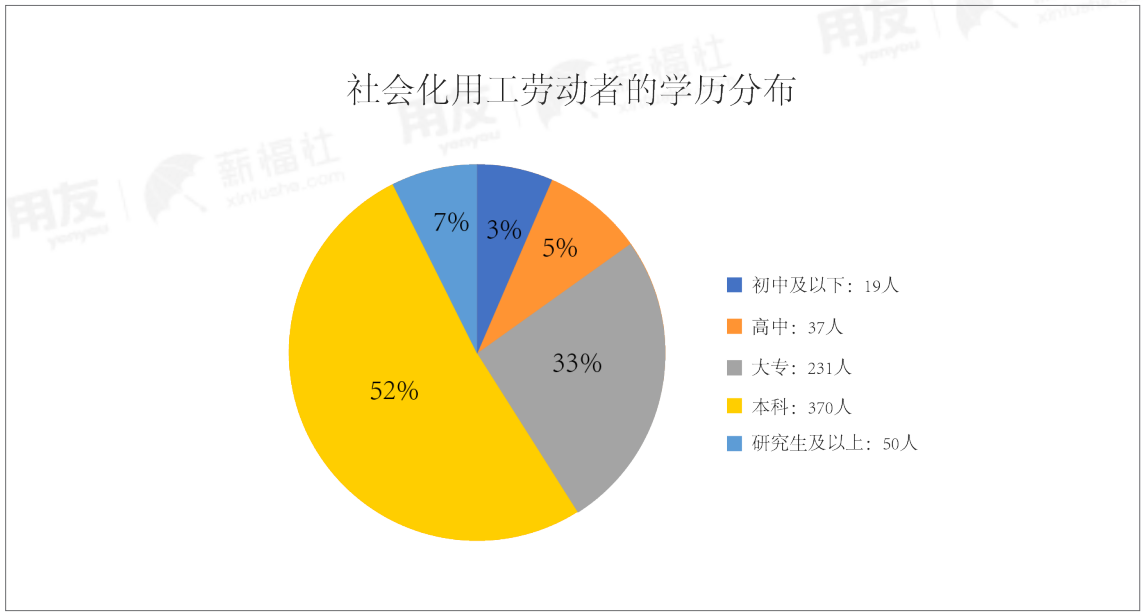


图 3.6 从事社会化用工的劳动者学历分布

在我们的调查样本中，从事社会化用工的劳动者已婚居多，占比 65%，未婚占比 31%（见图 3.7 左），这与我们的访谈对象婚育状况类似。另外，在已婚已育的样本中，子女数量为 1 个的劳动者居多，占比 70%。（见图 3.7 右）

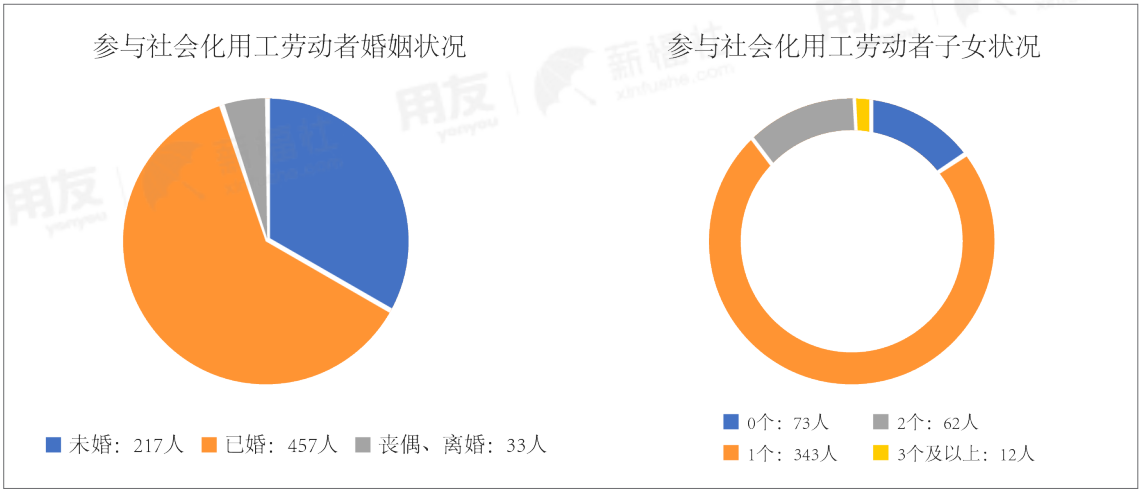


图 3.7 从事社会化用工的劳动者婚育状况

企业采用社会化用工的原因在于通过与外部劳动力建立工作关系、合作关系或合伙关系以达到企业获取劳动力、信息、知识、技术、顾客、供应商等生产经营所需资源的目标。因此，从劳动者从事社会化用工工作的角度来看，具有物质资本、社会资本、知识技能以及充足的工作时间成为劳动者从事社会化用工工作的优势。（见图 3.8）

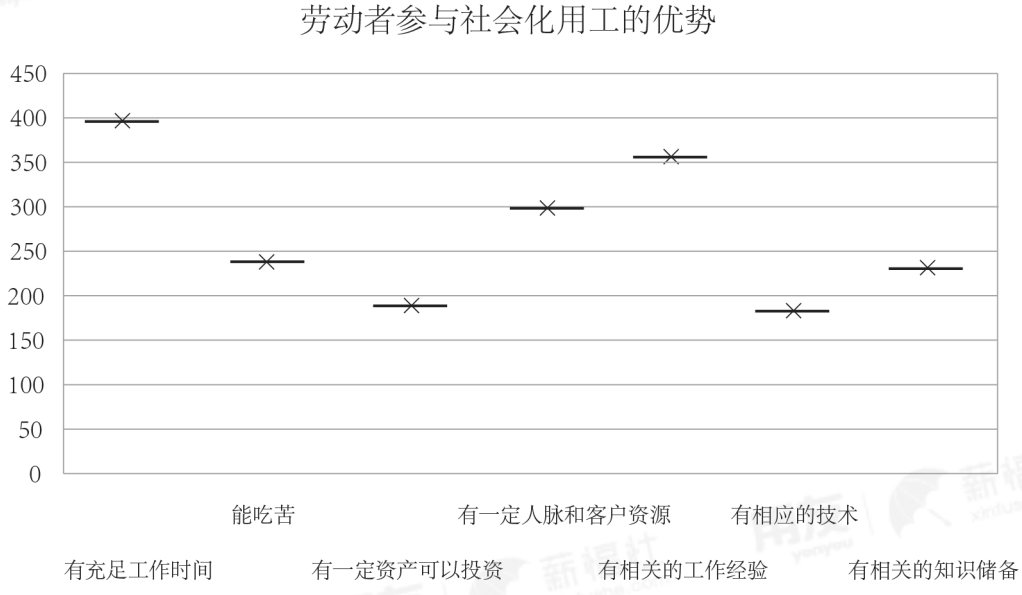


图 3.8 劳动者参与社会化用工的优势

- 3.2.3 参与社会化用工劳动者的工作状况

- 3.2.3.1 参与社会化用工劳动者的工作动机

劳动者从事社会化用工的动机主要包括经济性动机、个人职业发展动机以及就业偏好三方面。其中，经济性动机包括增加收入、增加社会保障以及降低投资风险；个人职业发展动机包括增加工作经历、增加工作经验、提升个人能力、增加社会资本；就业偏好包括工作自主性、工作与生活平衡、工作与健康平衡、行业职业偏好以及工作环境氛围偏好。劳动者通过参与社会化用工首先增加了收入，提高了生活品质；其次获得了工作与家庭的平衡；第三，劳动者通过社会化用工增加了工作经验和经历，获取了更多的人脉资源和平台发展机会。

• 3.2.3.2 参与社会化用工劳动者的工作条件

我们通过对回收的 707 个参与社会化用工劳动者样本统计（见表 3.1），发现超过半数的劳动者从事社会化用工工作在 3 年以上，其中从事社会化用工工作 3 年至 5 年的劳动者最多，占比 28%，参与社会化用工工作时间在 5 年以上的劳动者为 195 人，占比 27.6%。

从每天的工作时长来看，用于社会化用工工作的时长大部分小于 8 小时，其中，将 2 至 4 小时用于社会化用工工作的人数最多，这与参与社会化用工劳动者的就业状态相符合，即大部分劳动者将社会化用工的工作作为兼职；另外，从我们对自由职业者的访谈来看，他们从事社会化用工的主要原因之一为时间灵活自由，工作时间由自己决定。因此，除非有急单，他们会自由的调控自己的工作时间。

表 3.1 参与社会化用工的劳动者工作条件

项目	--	频数	占比
工作年限	半年以内	56	7.92%
	半年至 1 年	99	14.00%
	1 年至 3 年	159	22.49%
	3 年至 5 年	198	28.01%
	5 年以上	195	27.58%
工作时长 / 天	不超过 1 小时	47	6.65%
	1 至 2 小时	81	11.46%
	2 至 4 小时	375	53.04%
	4 至 8 小时	153	21.64%
	8 小时以上	51	7.21%
工作频率	每天	122	17.26%
	每周 3 至 5 次	164	23.20%
	每周 1 至 2 次	98	13.86%
	偶尔	58	8.20%
	视情况而定	265	37.48%

薪酬状况	3000 元以下	186	26.31%
	3001 至 5000 元	340	48.09%
	5001 至 10000 元	135	19.09%
	10001 至 20000 元	39	5.52%
	20001 至 40000 元	5	0.71%
	40001 以上	2	0.28%
薪酬占比	百分之 10 以下	26	3.68%
	百分之 11 至 30	106	14.99%
	百分之 31 至 50	194	27.44%
	百分之 51 至 70	174	24.61%
	百分之 71 至 99	97	13.72%
	百分之 100	110	15.56%
总计	--	707	--

（根据被访资料统计获得）

从参与社会化用工劳动者的工作频率来看，37.5% 的人会根据需要而工作，这与企业选择社会化用工的原因相一致，即应对弹性化的用工需求，降低企业成本，提高生产效率，获取外部资源。通过劳动者从社会化用工工作中获取的收入以及该收入在总收入中的占比可以看出，社会化用工工作能够增加劳动者的收入，且该收入仅为劳动者总收入的一部分，较少的劳动者将社会化用工的收入作为其全部收入（主要为自由职业者）。

在社会化用工中，企业一般情况下不会为与其存在工作关系或者合作关系的劳动者提供社会保障待遇。总计有 577 人缴纳了职工社会保险，由于回收样本中有 501 个劳动者将社会化用工工作作为其兼职工作，意味着大部分兼职劳动者通过雇佣单位参加了城镇职工社会保险及住房公积金；自由职业者中有一部分人可能通过挂靠或者以灵活就业者的身份缴纳了城镇职工社会保险。除此之外，社会保险和商业保险一般由劳动者自行缴纳。（见图 3.9）

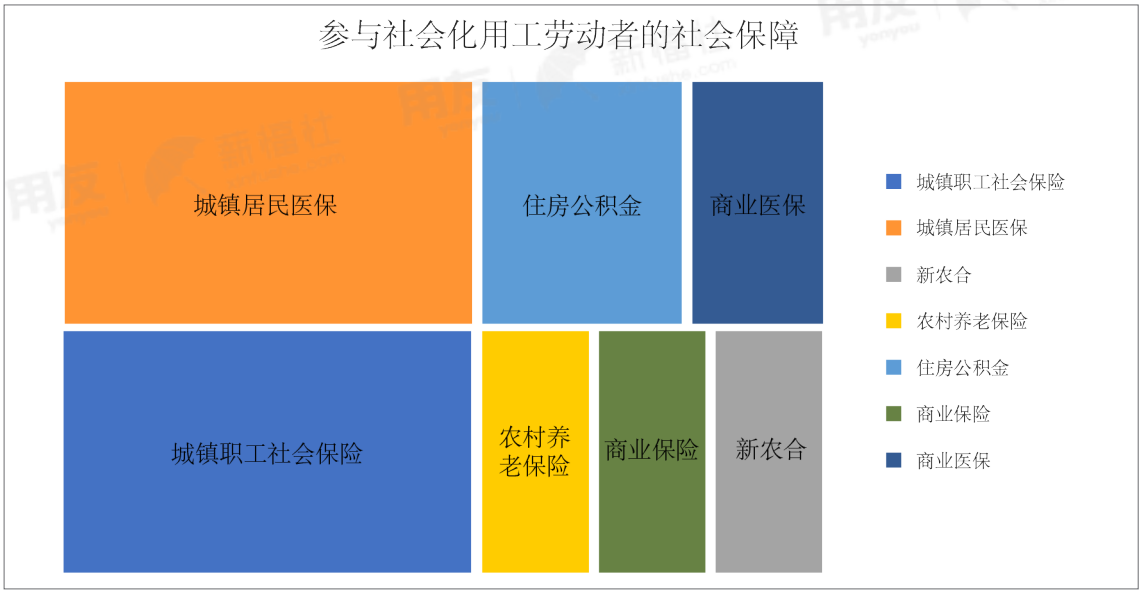


图 3.9 参与社会化用工劳动者的社会保障情况

- 3.2.3.3 参与社会化用工劳动者工作质量

劳动者从事社会化用工工作的过程中在工作量／工作强度、工作内容以及工作进度等方面感受到工作的自主性，但由于劳动者从事的岗位不同，自主性程度有所差异。技术工作岗位具有更多的工作自主性，而辅助性工作岗位的劳动者则具有有限的工作自主性。

劳动者对社会化用工的工作或岗位满意度比较高，在访谈过程中他们均表示“比较满意”，满意的原因在于社会化用工工作灵活自由、能够平衡工作与生活、增加收入、投入和产出成正比等。但是，工作的不稳定、收入的不确定以及工作压力大是影响劳动者工作满意度的主要原因，因此也会有一小部分劳动者选择放弃这份工作。

通过参与社会化用工，劳动者从中获得了收入、陪伴家人的时间和空间、获得了人脉、获得了积累工作经历和经验的机会、获得了成就感等。

第四章

有关社会化用工的建议

习近平总书记指出“要危中寻机、化危为机，把这次疫情防控中暴露出来的短板和弱项加快补起来，把疫情防控中催生的新业态新模式加快壮大起来”。[13] 李克强总理今年两会期间强调要采取更多扶持政策，而且要打破那些不合理的条条框框，让更多新就业岗位成长起来；要通过零工经济带动更多人就业。因此，为实现社会化用工在“稳就业、促增长”方面保持不竭动力，为实现社会化用工助力中国经济发展、社会稳定，政府、企业、人力资源服务机构以及劳动者应该“有所为，有所不为”，合力保障社会化用工的健康发展。

• 4.1 政府

从政府角度而言，扶持企业，特别是中小微企业的发展，才能实现就业的稳定性。一方面，政府应该加大对中小微企业的政策保护力度，“放水养鱼”为企业纾困，减免上述企业的房租、融资成本以及社保费用，从外围为企业减负，保证企业“活下来”；另一方面，解决参与社会化用工工作的劳动者的保障问题和职业技能提升问题，让劳动者在制度保障中能够自食其力和发挥创造力的同时有助于提升居民的消费能力，从而从节约用工成本和提升产品消费两方面内外带动企业“发展下去”。

国家的社会保障体系应当与时俱进。科学技术的发展在带来便利的同时给传统的产业、关系、制度带来挑战。工作越来越灵活多样、雇佣关系越来越松散、劳动者的从属性越来越弱、劳动者同时服务的雇主会越来越多，自雇劳动者和灵活就业劳动者越来越多，政府的社会保险政策应该进行变革以顺应这种历史的发展。捆绑于标准劳动关系之上的社会保险制度应当“松绑”，应当运用信息技术平台，提升社会保障的灵活性，探索建立基于工作任务交易平台的社会保险制度体系，实时根据劳动者的工作交易提取社会保险费用，并根据劳动者未提供工作的期限对其进行社会保障和就业再促进。

影响我国失业的主要问题在于摩擦性失业和结构性失业，也就是说一方面我国的劳动力市场存在信息障碍、户籍障碍、成本障碍等阻碍劳动力自由流动的体制机制弊端；另一方面我国劳动力素质偏低，人力资本投资不足，人力资本存量不足，就业能力难以适应企业需求。因此，政府应该在扫清体制机制障碍的同时，“授人鱼不如授人以渔”，在“保基本”的基础之上，将侧重点放在“促就业”上，充分利用失业保险基金，建立健全职业介绍服务体系和职业培训教育系统，促进劳动力就业能力的全面提升。[14]

• 4.2 用工企业

从企业角度而言，社会化用工看似是简单的使用外部劳动者的行为，但其本质是企业战略的

13“习近平时间丨加快壮大新业态新模式”，http://politics.gmw.cn/2020-05/05/content_33803514.htm。
14 赵磊，刘文华 . 失业保险法律规制与实践 . 中国劳动，2018 年第 5 期。

延伸，需要与企业的发展战略连为一体。企业战略规划的重点在于对未来趋势的判断和把握，企业可以从以下六面考虑企业发展战略，企业所在地行业发展情况、竞争对手发展情况、客户需求情况、当地政府的政策情况、当地劳动力市场情况以及企业内外部资源状况。企业的内外部资源包括资本、政治资源、技术资源、媒体资源、人力资源等。社会化用工则能通过与工作市场中的劳动者建立工作关系、合作关系或合伙关系以达到企业获取劳动力、信息、知识、技术、顾客、供应商等生产经营所需资源的目的。企业能获取的资源既是企业战略规划的依据，又是企业落实战略的基础。因此，社会化用工可以成为企业制定和实施企业战略的抓手。

此外，企业在社会化用工中还应该探讨如何能够用好社会化用工，把握好企业和劳动者之间弹性和黏性关系的度；熟练运营好社会化用工模式，根据不同的人力资本施以不同的用工模式；“管理”好社会化用工参与者，使其在不稳定关系中能创造出稳定的工作成果。另外，企业还需要保证参与社会化用工的劳动者有足够的利润空间以实现自己的人力资本再投资，从而通过市场的力量完善劳动者的职业技能培训。

- 4.3 人力资源服务机构

从人力资源服务机构的角度而言，课题组从目前对部分全球人力资源服务机构的主营业务分析来看，人力资源服务行业的发展呈现出两种趋势。

一是人力资源服务机构业务向专业化和平台化方向发展。所谓的专业化是指人力资源服务机构将自己擅长的、或者是核心业务做细、做精，建立企业在该细分市场的品牌地位。如人才招聘领域的前程无忧、智联招聘；高端人才招聘领域的瀚纳仕、罗致恒富；人力资源管理咨询领域的怡安翰威特和韦莱韬悦。平台化是指企业整合各种资源，将行业领域内的大部分业务集中于企业内部，形成规模效益。如中智、德科、万宝盛华、美世、FESCO、博尔捷、科锐国际、红海。

二是企业的用工模式向人性化雇佣和灵活多样方向发展。随着全球化发展、技术的进步以及劳动法律对雇主义务的规制，企业会将边际用工成本大于边际绩效产出的劳动者排除在组织外部，采用社会化用工以降低用工成本；将边际用工成本小于边际绩效产出的劳动者留在组织内部，提供人性化的人力资源管理以提高员工的忠诚度。这种用工模式的变化会影响人力资源服务机构的业务，促使人力资源机构提供注重员工福祉的人力资源方案以及灵活化的用工解决方案。例如ADP、美世、怡安翰威特、韦莱韬悦等均注重为客户提供促进企业、员工共同发展的人力资源咨询业务；博尔捷、红海、科锐国际、薪福社等公司为企业提供灵活化的用工解决方案，特别是在互联网技术高速发展和应用的今天，类似于社会化用工的业务在很多人力资源公司展开。

这类人力资源服务公司存在两种发展路径。一是横向发展，成为某一行业内为企业提供社会化用工整体方案，从而解决其整合外部资源，解决生产经营问题的人力资本服务中介机构。

首先，需要储备某一行业内各类人力资本信息。提供社会化用工整体解决方案的前提条件为掌握行业内各类人力资本信息。伴随着大数据时代的到来，行业内各类人力资本的信息可以被较为充分的获得，人力资本服务公司可以利用大数据技术，对目前国内某些行业的人力资本信息进行抓取，与各类人力资本建立合作关系，随时为有需要的企业提供精准且高效的人力资本匹配服务，提高企业的绩效，同时也能提高整个社会生产的效率。

其次，开发某一行业内的人力资本。商品市场需求会影响人力资本市场中企业对人力资本的需求。因此，这种关联性和灵活性导致企业对人力资本的需求也会产生很大的不确定性。从参与社会化用工的劳动者角度而言，提前具备企业所需的技能、知识、技术等显得至关重要。从行业企业用工需求角度而言，如果能掌握了行业企业对外部人力资本的需求，可以通过短期的培训，开发行业内从事社会化用工的劳动者，为他们提供具有针对性的专项培训，实现工作／岗位与人力资本的快速匹配，在解决企业用工难、增加劳动者就业机会、获取额外报酬机会的同时解决了劳动力市场中劳动者结构性失业的问题。

最后，为企业提供社会化用工整体解决方案。企业发展问题的本质为人力资本使用问题，而如何获得并利用好外部人力资本解决企业经营发展问题成为企业的共同需求。因此，在获得并开放人力资本的基础上，根据企业的实际状况、用工成本以及人力资本状况为企业提供包括各种用工模式在内的社会化用工方案，从而解决企业的经营发展问题。

二是纵向发展，成为行业内社会化用工技术或业务模块的提供商。人力资源服务机构可以开发更为精细化的功能产品、服务不同类型的客户群体，不仅直接为中小企业服务，还可以为其它人力资本服务企业提供社会化用工领域的专业性服务，还可以开拓企业在结算、用工风险控制以及相关技术软件的研发方面的业务。

- 4.4 劳动者

从劳动者的角度而言，劳动者一是应该主动了解社会化用工大背景下的就业形势，改变就业观念并自觉融入新的就业模式，顺应时代趋势，了解采用社会化用工的企业以及为社会化用工服务的人力资本服务公司，选择合适的岗位，提高自身的收入水平，实现工作与生活的平衡。二是参与社会化用工的劳动者在工作市场中应当不断增强专业技能，提升自身的人力资本，以适应社会化就业形势下对劳动者个人素质的全方位的要求，在工作市场中以更加碎片化的技能组合方式来满足工作岗位对工作人员技能方面的要求。此外，还可以参加与本职工作相关联的培训，以便快速适应以核心技能为主的其他工作。三是应该增强法律意识，切实维护劳动者合法权益。在社会化用工的新型用工模式下，劳动者势必会遇到一些从未遇到的法律问题，这样会使得本就不强势的劳动者处于更加弱势的地位，既不利于个人就业，也不利于企业的长远发展，还会阻碍新型用工模式的健康成长。因此，劳动者要主动学习相关的法律法规，认真领会国家关于社会化用工相关的文件精神，合理运用法律武器，妥善处理争议，维护自己的合法权益。

声明

本报告是由用友薪福社和中国人民大学劳动人事学院课题组联合出品。报告中文字、数据等受中国知识产权法等法律保护。除报告中引用的第三方数据及其他公开信息，报告所有权归用友薪福社所有。

用友薪福社和中国人民大学劳动人事学院课题组对报告中所引用的第三方数据及其他公开信息的准确性和完整性不作任何保证，并不承担任何责任或义务。在任何情况下，本报告仅供读者参考，并不构成对任何人的投资建议，本公司及其雇员不对使用本报告及其内容所引发的任何直接或间接损失负任何责任。

如对报告中的内容存在异议，可通过邮箱 scbxfs@xinfushe.com 联系我们。

未经允许，不得对报告进行加工和改造。欢迎转载或引用。

如有转载或引用，请注明出处【用友薪福社】

扫码回复“报告”
可获取更多报告

用友薪福社云科技有限公司
电话：4000-355-937
网址：www.xinfushe.com

考研资料：数学、英语、政治、管综、西综、法硕等（整合各大机构）
英语类：四六级万词班专四专八雅思等
财经类：初级会计、中级会计、注册会计、高级会计、税务师、会计实操、证券从业、基金从业、资产评估、初级审
公务员：国考、省考、事业单位、军队文职、三支一扶微信 2270291360
银行：银行招聘、笔试、面试
教师资格：小学、中学、教师招聘面试
建筑：一建、二建、消防、造价
法考：主观题、客观题
多平台网课：涵盖职场、办公技能、编程、文案写作、情感心理、穿搭技巧、理财投资健身减肥摄影技术等优质内容
精选资料：Excel 教程、PPT 模板、简历模板、PS 教程、PPT 教程、素描、烹饪、小语种、CAD 教程、PR 教程、UI 课程、自媒体、写作、计算机二级、钢琴、Python、书法、吉他、kindle 电子书、演讲.....持续更新中...
押题：提供考前冲刺押题（初级会计、中级会计、注册会计、一建、二建、教资、四六级、证券、基金、期货等等），麻麻再也不用担心我考不过了。
资料领取微信：1131084518
行业报告：20000 份+持续更新

英语四六级备考资料	计算机二级备考资料	150 所高校考研专业课资料
两小时搞定毛概马原思修近代史纲	高数(微积分)+线性代数+概率论	素描 0 基础入门教程
教师资格证全套备考资料	普通话考试资料礼包	书法教程微信 2270291360
大学生英语竞赛备考资料	大学生数学竞赛备考资料	1000 份各行业营销策划方案合集
挑战杯/创青春/互联网+竞赛资料	电子设计竞赛必备资料	街舞 0 基础入门教程
托福雅思备考资料	大学物理学科攻略合集	动漫自学教程
SCI 最全写作攻略	TEM4/TEM8 专四专八备考资料	教师资格证面试试讲万能模板
360 份精美简历模板	数学建模 0 基础从入门到精通	100 套快闪 PPT 模板
Vlog 制作最全攻略	超强 PR 模板	42 套卡通风 PPT 模板
PS 零基础教程微信 1131084518	PS 高级技能教程	63 套酷炫科技 PPT 模板
好用到极致的 PPT 素材	128 套中国风 PPT 模板	32 套 MBE 风格 PPT 模板
327 套水彩风 PPT 模板	295 套手绘风 PPT 模板	54 套毕业答辩专属 PPT
196 套日系和风 PPT 模板	82 套文艺清新 PPT 模板	57 套思维导图 PPT 模板
163 套学术答辩 PPT 模板	53 套北欧风 PPT 模板	34 套温暖治愈系 PPT 模板
118 套国潮风 PPT 模板	30 套仙系古风 PPT	126 套黑板风 PPT 模板
114 套星空风格 PPT 模板	192 套欧美商务风 PPT 模板	42 套绚丽暈染风 PPT
50 套精美 INS 风 PPT 模板	56 套水墨风 PPT 模板	137 套清爽夏日风 PPT 模板
98 套森系 PPT 模板	25 套简约通用 PPT 模板	记忆力训练教程
300 套教学说课 PPT 模板	123 套医学护理 PPT 模板	AE 动态模板微信 2270291360
毕业论文资料礼包	教师资格证重点笔记+易错题集	表情包制作教程
吉他自学教程（送 6000 谱）	钢琴自学教程（送 1000 谱）	区块链从入门到精通资料
2000 部 TED 演讲视频合集	Excel 从入门到精通自学教程	单片机教程
230 套可视化 Excel 模板	1000 款 PR 预设+音效	1000 份实习报告模板
手绘自学教程微信 1131084518	单反从入门到精通教程	人力资源管理师备考资料
英语口语自学攻略	粤语 0 基础从入门到精通教程	证券从业资格证备考资料
日语自学教程	韩语自学教程	PHP 从入门到精通教程
法语学习资料	西班牙语学习资料	炒股+投资理财从入门到精通教程
全国翻译专业资格考试备考资料	BEC 初级+中级+高级全套备考资料	大数据学习资料
SPSS 自学必备教程	Origin 自学必备教程	会计实操资料
LaTeX 全套教程+模板	EndNote 教程+模板	小提琴 0 基础入门自学教程
GRE 超全备考资料	200 份医学习题合集	司考备考资料

思维导图教程＋素材	20000 份行业研究报告	一级造价工程师备考资料

上万 GB 教学资料（均全套,非杂乱）免费领取微信 1131084518

《闪电式百万富翁》实战版+升级版

易经+道德经+易学名师全集+风水学+算命学+起名+++等等（全套 1000 多 GB）

心理学+NLP 教练技术+精神分析+亲子家庭教育+催眠+++等等（更新超 2000GB）

大学-已更新至 9333 个课程+高中+初中+小学-全套资料（超过 2 万 GB）

陈安之	曾仕强	马云	杜云生	翟鸿燊	刘一秒	俞凌雄
王健林	余世维	雷军	周文强	安东尼罗宾	董明珠	李嘉诚
徐鹤宁	冯晓强	李践	刘克亚	罗伯特清崎	戴志强	李伟贤
苏引华	史玉柱	李强	俞敏洪	杰亚伯拉罕	周鸿祎	唐骏
梁凯恩	陈永亮	傅佩荣	贾长松	易发久	李彦宏	湖畔大学
李开复	聂枭	悟空道场	魏星	姬剑晶	其他名师全集	其他资料下载
王兴	王智华	智多星	陈文强	周导		微信 2270291360
泡妞	撩汉	泡仔	房中术	性福课	驻容术	泡妞撩汉性福合集

注：太多了，无法全部一一列出。。。

全套专题系列【微信 1131084518】

记忆力训练	形象礼仪	健康养生	企业管理	沟通技巧
演讲与口才	经理修炼	MBA 讲座	时间管理	战略经营
企业文化	销售心理	管理素质	国学讲座	执行力
团队管理	领导艺术	员工激励	潜能激发	谈判技巧
绩效管理	薪酬管理	43 份直销制度	电话销售	人力管理
客户服务	创业指南	市场营销	餐饮管理	保险讲座
品牌营销	酒店管理	汽车 4S 店	众筹资料	销售技巧

兴趣爱好：	钓鱼教程	魔术教学	炒股教学	美术教学	书法教学
音乐乐器：	萨克斯教学	电子琴教学	小提琴	古筝教学	钢琴教学
	吉他教学				
体育运动：	篮球教学	足球教学	羽毛球教学	兵乓球教学	太极拳教学
	围棋教学	高尔夫球			
生活实用：	插花教学	茶艺-茶道	唱歌教学	单反相机摄影	毛线编织
	小吃+美食				
语言学习：	英语				
电脑 IT：	办公 office	PS 美工教学			

暗号：666

免费领取资料微信

1131084518

微信1131084518

撩汉liaohan.net

最好资源zuihaoziyuan.com

如果群里报告过期

请加微信联系我索取最新

1、每日微信群内分享7+最新重磅报告;

2、每日分享当日华尔街日报、金融时报

3、如果看到群里报告过期了，请扫码联系

4、行研报告均为公开版，权利归原作者所有，仅分发做内部学习

扫一扫二维码后台回复 加群

加入“研究报告”微信报告群。